Action Equal :

«Apprendre à apprendre pour s'insérer ou se professionnaliser»

Etat des lieux

réalisé en décembre 2002

actualisé en mars 2006

Action Equal :

«Apprendre à apprendre pour s'insérer ou se professionnaliser»

Etat des lieux

actualisé en mars 2006

Travail coordonné par Jean Vanderspelden

avec l'appui de Giselle Féral,

et les apports de :

Burguet Claudine,

Houssier Patrick,

Tétart Michel,

& Yatchinovsky Arlette.

Tous les extraits de sites Internet, d'articles, de livres, d'études ou d'outils ont été cités.

Sommaire

Préambule et rappels p 06

I) Apprendre à apprendre, en général

A) Les territoires (travail d'exploration sur Internet) p 07

- Apprendre à apprendre à l'école et au collège (opération : la main à la pâte)

- Apprendre à apprendre au lycée : les TPE (www.eduscol.education.fr/D0050/default.htm)

- Apprendre à apprendre dans le réseau des APP : «Apprendre à s'autoformer» : APP de Tarbes – «Gestion mentale» : APP du Baugeois et APP d'Angers – «Stratégies d'apprentissage et interventions personnalisées en pédagogie clinique» – Catherine Darriet de l'APP de Bayonne. – Josette Laborde Réseau régional des APP du Nord-Pas-de-Calais.

- Apprendre à apprendre à l'université (université de Montréal et université de Lille 1 - laboratoire TRIGONE)

- Apprendre à apprendre en entreprise

B) Les concepts & références (travail d'exploration sur Internet) p 20

- Approche : «éducabilité cognitive»

- Site de François Muller : repères sur l'Educabilité cognitive PEI, PNL, Gestion Mentale et Analyse transactionnelle,
- Les logiciels de remédiation cognitive : ex québécois,
- Les pédagogies de l'intelligence - Daniel Calin http://daniel.calin.free.fr/biblio/penser.html
- Livre «Pratiques nouvelles en éducation & formation» L'éducabilité cognitive» - collectif dirigé par M Sorel - L'Harmattan – 1994

- Approche : accompagnement : «Histoire de vie» et «Autoformation»

- Présentation des bases de «Histoire de vie» - Références : «Le bilan personnel et professionnel» - A Yatchinovsky & P Michard & «Histoire de vie» - P Michard et A Yatchinovsky - ESF éditeur
- **Article** «L'autoformation accompagnée en APP ou les sept piliers revisités. – les APP ou l'autoformation accompagnée en actes». Philippe Carré - L'harmattan 2002
- **Bibliographie en ligne** : La galaxie de l'autoformation – GRAF http://membres.lycos.fr/autograf/galaxiephilippe.htm

C) Le changement en formation p 28

D) Les outils & méthodes pour apprendre à apprendre p 31

Apprendre à apprendre par le jeu

ACIM

ACTIVOLOG

ARL

AXIOS

Cube de Mialet

ORPHEE

TANAGRA

II) Apprendre à apprendre et le multimédia

2.A) Outils & ressources : base «produits» **Algora**

1) Ressources : sciences de l'éducation p 38

2) Ressources : raisonnement logique p 42

3) Ressources : développement personnel p 46

4) Vie quotidienne et histoires de vie p 47

2.B) Outils & ressources : la **B**oîte à **O**utils **M**ultimédias

0) Extrait de l'introduction de la BOM p 52

1) Rubrique : BILan (BIL) p 53

2) Rubrique : LanGage et logiquE (LGE)

3) Rubrique : Culture Générale & scientifique (CGS)

4) Rubrique : Culture Technique et Professionnelle (CTP)

5) Rubrique : Outils du FormaTeurs (OFT)

6) Rubrique : Réseaux et Ressources (RES)

7) Extrait de la fiche BOM sur « Apprendre, comment ça marche ?» **CSI**

III) Premiers résultats p 57

3.1) «Apprendre à apprendre» : approche neuve et plurielle

3.2) Quelques définitions sur «apprendre à apprendre»

3.3) «Apprendre à apprendre» vu par les membres du projet

3.4) Mots-clés ou incontournables sur «apprendre à apprendre»

3.5) «Apprendre à apprendre» et les outils multimédias

IV) Le questionnaire p 64

Equal : «Apprendre à apprendre pour s'insérer»

Etat des lieux

Quelles définitions, quelles pistes, quels contextes ?

Quelles pratiques, quels outils, quelles démarches ?

✍ Préambule et rappels

- Objectif du projet : construire un outil multimédia ou une démarche intégrant le multimédia pour favoriser le développement des pratiques de formation des adultes liées à «Apprendre à apprendre». Cette action EQUAL comporte plusieurs phases. La première phase repose sur trois étapes suivantes :

1er étape du projet :

- établir un état des lieux. (document en cours finalisé)

2ème étape du projet :

- construire un questionnaire pour recueillir l'avis des formateurs (voir en fin de document)

3ème étape :

- à partir de l'exploitation de cet état des lieux, d'une part, et de l'exploitation des résultats de l'enquête, d'autre part, *définir une piste de travail et ses modalités de mise en œuvre.*

- Méthodologie de cet état des lieux (étape 1 du projet)

* partir d'un terrain d'investigation large et pluriel pour aller vers la formation des adultes en général, puis vers la formation des adultes et le multimédia pédagogique. Tous les textes inscrits dans une police de caractère de petite taille sont extraits, soit de sites Internet, soit d'articles cités. Tous les autres textes ont été rédigés par l'un des membres du projet.

* valider et conforter collectivement ce repérage.

- But : asseoir le projet pour lancer les deux autres étapes sur une réflexion intégrant les logiques, les pratiques et les demandes de terrain.

I) Apprendre à apprendre, en général

A) Les territoires

*** Apprendre à apprendre à l'école

1) Extrait du site http://www.peep.asso.fr/henri-dunant/novembre.htm
Lien actif en 2003 et obsolète en 2006

«Travail personnel : à chacun sa méthode

"Apprendre une leçon, ça ne se trouve pas dans les chromosomes et ça n'arrive pas par l'opération du Saint-Esprit" rappelait récemment **Philippe Meirieu**, professeur des sciences de l'éducation de Lyon II. Or, selon une enquête de la Direction de l'évaluation et de la prospective, menée récemment dans une trentaine de classes de CE2, rares sont les enseignants qui apprennent aux élèves à apprendre. Deux maîtres observés sur trois donnent une leçon à mémoriser sans expliquer aux élèves comment s'y prendre. Ni quel est l'intérêt de leurs exigences.

Une carence que l'Education nationale tente de pallier par la mise en place de structures - les études dirigées en primaire et au collège, les modules en seconde et en première, le tutorat à l'université - dont l'un des principaux objectifs est de faire acquérir aux élèves des méthodes d'apprentissage (lire pages 22-23). Et, par ailleurs, les parents aussi peuvent aider leurs enfants à apprendre à apprendre. *Il n'y a pas de méthode miracle pour apprendre à apprendre. Pour l'enfant, l'enjeu de ce point de vue est de conjuguer personnalité et efficacité, de mieux s'organiser en se connaissant mieux. Dès lors, les parents ont un rôle essentiel, d'observation et de dialogue, pour aider leur enfant à gérer son temps, sa charge de travail et à trouver les méthodes qui lui permettront d'être performant.*

Les travaux des scientifiques sont formels : aucun enfant ne se développe de la même manière. Pour l'un des pédagogues les plus écoutés en France, **Antoine de La Garanderie**, directeur de recherche à l'université de Lyon 2, il existe deux tendances parmi les élèves : ceux qui ont une mémoire visuelle et ceux qui ont une mémoire auditive. Les premiers "photographient" ce qu'ils vont apprendre. Pour eux, un croquis, une carte, un schéma valent tous les discours. Les seconds apprennent plus facilement en répétant à voix haute ou en se parlant à voix basse. Le psychologue américain **Kolb**, lui, répertorie quatre styles d'apprentissage : en expérimentant le savoir, en le théorisant, en l'observant attentivement ou en en faisant le prétexte d'une création. Quant au psychologue canadien **Hill**, il dénombre jusqu'à 157 variables différenciant chaque personne dans sa façon d'apprendre ! En fonction de l'environnement, des émotions, mais aussi des données sociologiques et psychologiques.

Si les parents n'ont pas besoin de se plonger dans ces différentes approches pour aider leurs enfants à acquérir des méthodes de travail personnel, ils peuvent néanmoins en tirer une leçon : il n'existe pas de recette miracle pour apprendre à apprendre. Mieux vaut donc commencer par observer et écouter ses enfants, afin de dégager avec eux les conditions et les méthodes d'apprentissage qui leur seront les plus appropriées. Ceci en tenant compte, non seulement des impératifs liés au travail à la maison, mais aussi, bien sûr, des programmes et méthodes du (des) enseignant(s), sans oublier les autres moments d'apprentissage personnel que sont les études "dirigées", "surveillées" et autres "modules" désormais proposés de l'école au lycée.

Apprendre demande du temps : celui de faire des erreurs et de répéter les gestes sans faute. Certains enfants en ont davantage besoin que d'autres. Ou l'utilisent différemment. L'important est que chacun trouve son rythme, et apprenne à gérer ce précieux temps.

Les bonnes habitudes se prenant dès le primaire, un oeil sur le cahier de textes ou le cahier de brouillon permet de voir si l'enfant prend l'habitude de noter clairement les leçons qu'il doit apprendre, donc de gagner du temps.

Au collège, les parents peuvent aider leurs enfants à gérer leur temps, en les incitant à anticiper les taches à accomplir et à les effectuer dans le bon ordre. Qu'est ce qui est urgent ? Qu'est ce qui peut attendre ?

Combien de temps me faut--il pour effectuer cet exercice ? Ces questions inciteront aussi les collégiens à mieux utiliser leurs heures de permanence et leur permettront de se ménager du temps pour les loisirs et les moments de détente, précieux pour restructurer dans le cerveau les informations et les mettre en mémoire. Cette répartition du travail est d'autant plus importante qu'au lycée, les adolescents se sentiront vite débordés s'ils n'ont pas déjà acquis le réflexe d'anticiper.

Clé du travail scolaire, la mémoire est sélective. Elle élimine près de 75 % des informations qui lui parviennent : celles qui sont désagréables, celles qu'on ne comprend pas... Mais, il existe des moyens de la stimuler.

Relire ses cours le soir même lorsqu'ils sont encore "frais" dans la mémoire permet par exemple, selon les psychopédagogues, d'effectuer 80 % du travail de mémorisation. Apprendre une leçon avant de faire des exercices facilite également l'apprentissage : la leçon devient un mode d'emploi auquel l'élève revient à chaque fois qu'il a un blocage.

La mémoire aime l'ordre. Mieux vaut donc réorganiser ses notes afin de les rendre lisibles et de faire ressortir l'essentiel. Les synthétiser sur une fiche, permet notamment d'ordonner les informations en fonction de ses besoins.

Pour **Antoine de La Garanderie**, c'est en imaginant la situation dans laquelle il va utiliser sa leçon que l'élève la fixera le mieux. Les parents peuvent l'y aider en lui proposant d'imaginer qu'il aura à décrire oralement à toute la classe la réaction chimique qu'il est en train d'apprendre. Ou en l'incitant à se mettre à la place de son professeur quand celui-ci l'interrogera.

Analyser une erreur ou un oubli permet d'éviter de les refaire et, là encore, l'aide des parents peut être précieuse. En prenant le temps de regarder avec leurs enfants leur cahier de devoir ou leurs copies, en s'intéressant aux annotations des enseignants davantage qu'à la note, ils pourront les amener à comprendre pourquoi ils ont échoué ou pourquoi il n'ont pas su. Et à réfléchir aux moyens de combler leurs lacunes.

Ils peuvent aussi les aider à repérer leurs points faibles en faisant un bilan régulier des résultats dans chaque matière. Sans culpabiliser l'enfant : l'important est qu'il progresse.

Indispensable, l'acquisition de méthodes de travail personnel cache toutefois un piège : celui d'un apprentissage qui, en se focalisant exclusivement sur les méthodes au mépris des contenus, serait une coquille vide. Car comme le souligne **Philippe Meirieu**, "on ne s'approprie vraiment un savoir que s'il apporte une solution à un problème que l'on se pose".

Le souhait de savoir lire et écrire dans le primaire, la perspective du baccalauréat au lycée sont des formes de motivation. Elles stimulent un désir d'apprendre que les parents peuvent contribuer à susciter et à développer. Un enfant à qui l'on offre des livres aura envie de se les approprier par la lecture... surtout si les personnes autour de lui font de même. Plus tard, un film, la visite d'un musée, celle d'un lieu historique, un séjour linguistique... seront autant d'occasions de donner un sens à ce que le jeune apprend au collège ou au lycée. Combien d'élèves se sont sentis davantage motivés pour apprendre l'anglais après un séjour outre-Manche...

Une bonne orientation aussi stimule l'apprentissage. Un jeune orienté dans une section où les matières dominantes ne l'intéressent pas risque de se démotiver rapidement. De même, un enfant plus à l'aise en manipulant les choses qu'en les conceptualisant aura davantage de possibilités d'accomplissement dans l'enseignement professionnel ou technologique que dans une section générale. D'autant qu'à partir d'un certain âge, la perspective de préparer un avenir professionnel fait partie des stimuli les plus efficaces de l'apprentissage.

CE2 et 6ème : profiter des évaluations de début d'année	Les résultats des tests d'évaluation organisés en début de CE2 et de 6ème dans les matières fondamentales (maths et français) comme du reste les premières notes de l'année dans les autres classes sont des indications précieuses pour affiner les méthodes de travail personnel de chacun. Ils permettent aux élèves de faire le point sur leurs acquis et leurs lacunes et de redéfinir leurs priorités : revoir tel ou tel point du programme, repenser sa façon d'apprendre dans telle matière.

Intervenant en début d'année, ces évaluations sont une forme de diagnostic, derrière laquelle ne se profile aucune menace de réorientation ou de redoublement, mais qui offre au contraire à l'élève la possibilité d'évaluer les résultats de ses efforts de l'année précédente, de se repérer par rapport au reste de la classe, mais aussi par rapport aux exigences d'un nouvel enseignant ou d'un cycle supérieur. Bref, de mettre toutes les chances de son côté pour réussir l'année.

Pour en savoir plus :

Livres pour les adultes

- "Les devoirs à la maison", Philippe Meirieu (éditions Syros).
- "Réussir, ça s'apprend : un guide pour tous les parents" (Bayard) : sur la gestion mentale.

Livres pour les enfants

- Collection "Apprendre à Apprendre" (Magnard) six cahiers du CP à la 6ème.
- Guide des Méthodes de travail (Dunod) : pour les lycéens.
- Collection "Méthode Plus" (Éditions du Rocher) : petits guides méthodologiques ("pour prendre des notes utiles", "pour réussir un exposé"). »

2) Extrait du site : http://apprendre.free.fr/

Apprendre, retenir, comment ça marche ?

Bande dessinée à l'usage de toute personne qui souhaite savoir comment fonctionne sa mémoire et quelles méthodes utiliser pour apprendre et retenir, à l'école ou ailleurs...

3) Extrait du site : http://www.lamap.fr/?accueil.html

L'opération : «la main à la pâte»

*** Apprendre à apprendre au collègue

Les Itinéraires de Découvertes (IDD) :
http://parcours-diversifies.scola.ac-paris.fr/

*** Apprendre à apprendre au lycée

Les Travaux Personnalisés Encadrés :
www.eduscol.education.fr/D0050/default.htm

*** Apprendre à apprendre en APP

1) Apprendre à s'autoformer : Le module méthodologique de l'APP de Tarbes - Midi Pyrénées (extrait du bulletin IOTA+)

http://app.algora.org/actualites/bulletin.asp

Lundi 21 mai 13H30, je redeviens «apprenant» ! L'équipe de l'APP de Tarbes m'a invité à participer à la première demi-journée d'un «module méthodologique». Ce module, quatre demi-journées réparties sur un mois, est ouvert régulièrement, depuis plus de deux ans, potentiellement à tous les bénéficiaires de l'APP et du GRETA, organisme support de l'APP. Ce module a été conçu, testé et validé à partir du savoir-faire collectif de l'APP[1]. Annie Pinat, formatrice bureautique-secrétariat, nous accueille et nous présente le déroulement de cette première séance regroupant une douzaine de personnes. Les profils des participants sont variés : stagiaires bureautique ou comptabilité DPFI, stagiaires APP pour une préparation DAEU ou pour une entrée à l'AFPA, etc… D'entrée de jeu, le tour de table permet à chacun de se présenter et d'exprimer ses interrogations par rapport à l'intitulé de ce module. Vous avez dit méthodologique, bigre ! Les bénéficiaires participent à ce module sur une recommandation lors de la séance d'accueil à l'APP ou pour les autres formations proposées par le GRETA.

Très rapidement, Annie Pinat nous propose une première activité pour mieux cerner la question de l'apprentissage à partir d'une série d'outils mis au point et utilisés par l'équipe de l'APP. Avec le questionnaire de début de séance, elle nous invite, d'abord individuellement, à inscrire, selon notre point de vue, quelques noms, verbes et adjectifs qui pourraient qualifier, d'une manière générale, l'apprentissage. Une première mise en commun fait apparaître quelques repères sur la formation, vu du coté des apprenants ; le besoin d'apprendre et la peur d'apprendre ! Une deuxième activité, cette fois-ci plus collective, nous amène à réagir sur six textes courts relatant des expériences d'apprentissage extra-scolaires très variées ; la relation du grand-père avec son petit-fils, l'apprentissage par l'expérience avec ses pairs en entreprise pendant une période de grève, la confrontation d'un savoir théorique avec une situation extrême dans un camp de concentration, l'apprentissage sur le tas des techniques de bibliothécaires, etc... A partir de la lecture de ces textes, Annie nous demande alors de produire par sous-groupe une affiche et de la présenter. Sans autre consigne, chaque groupe s'auto-organise pour exprimer un point de vue sur ces situations d'apprentissage. Au final, et assez rapidement et convivialement, plusieurs constats sont partagés :

- il existe une **diversité** de cheminement personnel d'apprentissage,
- **tout à chacun** peut apprendre, y compris après l'école ou l'université,
- tout apprentissage repose sur une **motivation** liée à un projet personnel qui rend chaque individu **acteur** de sa formation,
- apprendre repose sur sa capacité à renforcer son **autonomie** d'apprentissage en inter-action avec son environnement.

Voilà les mots-clés à partir desquels Annie nous expose la logique de ce fameux module «méthodologique». Au fait, quel autre nom pourrait-on donner à ce module : «*apprendre à apprendre*», «*responsabilisation de sa formation*», «*efficacité en formation, «APP mode d'emploi*», ou «*vers l'autoformation*» ? Difficile de qualifier cette approche transversale ! En tout cas, l'objectif de ce travail vise à mieux comprendre les mécanismes généraux d'apprentissage pour optimiser, très concrètement, sa propre activité d'apprentissage dans une perspective d'auto formation assistée.

Au cours de ce module, quatre parties sont abordées :

- Qu'est ce apprendre et les profils d'apprentissage ? (1ère demi-journée).

[1] Voir article ci-après.

- Les techniques d'apprentissage qui facilitent l'autonomie : mémorisation, la lecture des énoncés et des consignes, la prise de note et la gestion du temps (2, 3 et 4éme demi-journées)
- Temps de bilan collectif et personnel.

Après la pause, elle-même pédagogique !, nous nous retrouvons pour entamer notre découverte guidée des mécanismes de l'apprentissage. Le souci de notre formatrice n'est pas d'entrer dans les éléments théoriques trop pointus, mais plutôt de nous donner quelques repères qui puissent faire «tilt» avec notre propre vécu, forcément scolaire, mais pas seulement. Comment passer d'une logique de transmission du savoir où nous étions plus ou moins passifs à une logique de co-construction des connaissances avec un rôle plus actif dans une logique d'autoformation ? Pour répondre à cette question, Annie Pinat dresse la série d'étapes suivantes :

- accepter l'idée de quitter cette structure de pensée bien établie,
- explorer une spirale de questionnement et de doute où l'on se demande si l'on est capable de…,
- vivre un temps de confusion, plus ou moins douloureux en fonction de son passé scolaire, où tous nos repères sur l'apprentissage vont s'effondrer…
- avant de se restabiliser avec une phase d'apprentissage plus ouverte et plus efficace où l'on maîtrise mieux ses propres capacités d'apprentissage.

Spontanément, plusieurs participants s'expriment en se reconnaissant dans ces blocages et ces doutes ! Aimer, vouloir et pouvoir apprendre ; ces verbes résonnent bien au sein de notre groupe. Après le partage de ces interrogations sur l'acte d'apprendre, Annie nous invite à nous pencher sur la notion de profil d'apprentissage, deuxième point clé de la séance, en insistant brièvement sur le fait que chacun apprend et progresse différemment. Aussitôt dit, aussitôt fait, deux nouvelles activités nous sont proposées pour apprécier notre profil visuel, puis auditif dans la prise d'informations. Sans évaluer nos résultats, Annie souligne la diversité des profils d'apprentissage et les stratégies possibles pour les enrichir…..

16h30 (déjà), mes compagnons de route et moi-même n'avons pas vu le temps passer ! Avant de s'éclipser, Annie nous invite à mettre tranquillement, noir sur blanc sur une feuille, les actions qui pourraient nous permettre d'enrichir nos profils d'apprentissage dans un contexte de formation. Au passage, elle nous indique l'adresse d'un site Internet qui donne plus d'informations sur l'importance de la mémoire et nous confirme le rendez-vous pour la deuxième séance. Au programme ? Ah oui ! Mémorisation et lecture des énoncés et des consignes. C'est notre temps de consolidation. Nous travaillons, sans la présence de notre formatrice, sur la consigne… : mettre tranquillement, noir sur blanc sur une feuille, les actions qui pourraient nous permettre d'enrichir nos profils d'apprentissage dans un contexte de formation… ça y est, on y est : apprendre à apprendre !

Jean Vanderspelden - Algora, mission IOTA+ Mai 2001

Extrait de la bibliographie de l'APP de Tarbes

- Jean Berbaum «**Développer la capacité d'apprendre**» - Ed ESF
- Jean Berbaum «**Pour mieux apprendre**» - Ed ESF
- Jean Berbaum «**Je sais mieux comment apprendre**» - Ed de Boeck distribué par Belin
- Jean Berbaum & Association Agone Angers «**Fichier PADECA, 32 propositions pour mieux apprendre**».

2) La gestion mentale à l'APP du Baugeois - Pays de Loire (ext bul. IOTA+)

Formation de formateurs et de conseillers en pédagogie des gestes mentaux à l'APP de Baugé

De septembre 2001 à Avril 2002, 10 salariés de Formaction 49, organisme support de l'APP de Baugé et 2 salariés d'associations intermédiaires ont suivi les 2 premiers modules de formation à la gestion mentale.

L'équipe de l'APP de Baugé, porteur de ce projet, a fait 2 choix importants :

- d'une part, proposer cette formation à des partenaires locaux travaillant dans l'insertion avec des publics similaires à l'APP sur le même territoire ;

- d'autre part, ouvrir la formation à des salariés de l'APP occupant des postes différents des formateurs, à savoir, coordinateur, conseiller en insertion, assistante de coordination, secrétaire.

L'équipe de l'APP de Baugé avait 2 attentes concernant cette formation : être aidé **en situation d'apprentissage** notamment avec des apprenants APP et **en situation de communication** avec d'autres interlocuteurs ou au sein même de l'équipe.

Nos objectifs prioritaires étaient les suivants :

- ✍ Comprendre et analyser les difficultés d'apprentissage ;
- ✍ Favoriser la communication et le respect de l'autre ;
- ✍ Permettre à chacun un accès plus efficace au savoir ;
- ✍ Mieux connaître son fonctionnement et celui des autres ;
- ✍ Devenir acteur de sa réussite.

Pour l'équipe, l'investissement a été très important. La formation s'est déroulée sur 8 mois. Elle concernait à la fois le personnel administratif et pédagogique et tous les Formateurs Responsables d'Antenne. D'un commun accord, il a donc été choisi d'effectuer la formation sur son temps personnel. Cela comprenait 10 jours de formation et du travail à réaliser entre chaque session, travail également effectué sur un temps personnel, en particulier la réalisation de dialogues pédagogiques.

Avec un mois de recul, l'équipe en retire des éléments très positifs. Tout d'abord, cette formation correspond complètement à la démarche pédagogique de l'APP. Elle a permis à chacun de mieux connaître son fonctionnement mental en situation d'apprentissage et de communication. Elle a bien répondu aux attentes et aux objectifs que nous nous étions fixés. C'est pourquoi, nous avons décidé d'aller plus loin et cela en 2 étapes.

- La première concerne **la réalisation de Profils Pédagogiques pour tous les participants**. Chaque personne est reçue pendant 1 heure et demie par Mme Sylviane GANDON pour réaliser son profil pédagogique et, donc, approfondir le travail déjà entamé pendant les 10 jours de formation c'est-à-dire mieux se connaître soi-même au niveau de sa gestion mentale et de son fonctionnement dans l'ensemble de ses activités professionnelles et personnelles.

- La deuxième étape correspond à un module de 30 heures sur 6 jours prévu au 2ème semestre 2002 pour **continuer la pratique des dialogues pédagogiques, approfondir leur analyse et rechercher les liens entre pédagogie des gestes mentaux et démarche de formation.**

En conclusion, la pédagogie des gestes mentaux nous apparaît comme un outil indispensable pour faire évoluer d'une part, nos modes de communication et d'autre part, nos pratiques pédagogiques auprès des publics très diversifiés que nous rencontrons au sein de notre APP.
Nous souhaitons également partager notre expérience avec les APP d'Angers ayant déjà participé à cette formation. La pédagogie des gestes mentaux mérite d' être connue et reconnue.

Contact : Odile Debliqui – app.bauge@app.tm.fr

Pour plus d'informations : La Maison de l'initiative – Sylviane Gandon, formatrice en APP, spécialisée en pédagogie des gestes mentaux - Tél : 02 41 81 67 70 – E-mail : sep@uco.fr

Vous trouverez dans le Bulletin N° 46 de septembre 2001, une information plus complète sur la méthodologie des gestes mentaux. Vous pouvez le trouver sur le site www.app.tm.fr, à la rubrique : « outils et communications » où tous les bulletins parus sont disponibles et téléchargeables.
http://app.algora.org/actualites/bulletin.asp

3) La pédagogie des gestes mentaux – APP Angers Segré 49 (extrait du bulletin N° 46 septembre 2001 IOTA+)

Expérimentation sur le site de l'A.P.P PROMOJEUNES FORMATION

Depuis septembre 1999, l'APP PROMOJEUNES FORMATION met en place un atelier de méthodologie basé sur la pédagogie des gestes mentaux en référence aux travaux d'Antoine de la Garanderie (son fondateur). Cette expérimentation a donné lieu à une formation de formateurs des autres sites de l'APP. Un échange riche et une expérience qui mérite d'être partagée.

Pourquoi cet atelier ?

Formatrice en stage à l'APP d'Angers Segré, Sylviane Lemoine, qui prépare conjointement un DEA en Sciences de l'éducation avec comme étude de recherche " la pédagogie des gestes mentaux ", a trouvé là le terrain pour expérimenter, avec succès, cette méthodologie d'aide à apprendre. Elle explique la démarche menée pendant un an dans l'APP.

"Pendant leur formation en APP, certains adultes se sentaient "seuls", ils avaient besoin d'échanger, de communiquer et ils souhaitaient, de temps à autres, travailler en petits groupes. Certes, ces personnes ont des besoins, des niveaux et des projets professionnels ou personnels différents, mais, à la base, elles ont toutes besoin d'une méthodologie. C'est dans ce sens que les ateliers de méthodologie ont été conçus. Car, chaque personne, dans son apprentissage, a besoin de savoir comment elle pourrait s'y prendre pour effectuer tel ou tel exercice. Partant des attentes des personnes aussi bien en français qu'en mathématiques (en ce qui concerne notre APP), l'atelier a pour but de proposer des méthodes personnelles de travail, c'est à dire adaptées à ce que fait déjà la personne mentalement. En fait, dans cet atelier, le formateur s'interroge sur la m a n i è re dont chaque personne fonctionne mentalement, c'est-à-dire comment celle-ci essaie de rendre présent l'objet de perception.

Ce temps d'intériorisation mentale appelé l'évocation correspond à la manière dont la personne opère et fait exister mentalement l'objet de son apprentissage. Chaque personne développe des évocations soit auditives (elle réentend "l'objet" qu'elle a entendu), soit visuelles (elle revoit "l'objet" qu'elle a perçu) ou soit verbales (elle se parle, se commente " l ' o b j e t " qu'elle a vu ou entendu). C'est ce qu'on appelle des habitudes évocatives. Chaque personne a une habitude évocative privilégiée, mais cela ne veut pas dire qu'elle ne peut pas s'ouvrir à d'autres habitudes. En effet, il ne faut en aucun cas catégoriser les personnes dans telle ou telle habitude, car selon la tâche proposée, une même personne peut avoir des habitudes évocatives totalement différentes. Par exemple, une personne qui a une dominante visuelle peut avoir recours à une évocation verbale ou auditive à un certain moment donné de son apprentissage, et vice versa. Le travail du formateur, entre autres, sera donc celui d'amener la personne vers des habitudes dites complémentaires en pratiquant ce qu'on appelle un "dialogue pédagogique". Ce dialogue est un moyen permettant de fa i re émerger les habitudes mentales préexistantes chez la personne et de les expliciter. Le formateur essaie aussi de faire prendre conscience à chaque personne du comment elle fait pour être attentive, pour comprendre, pour mémoriser, pour réfléchir ou encore pour imaginer a fin qu'elle soit encore plus performante dans son apprentissage. Ces ateliers regroupent 8 à 10 personnes une fois par semaine, et ceci pendant 1 heure 30 ". Ci-joint, vous trouverez un exemple d'atelier plus orienté vers la méthodologie que les disciplines générales. L'objectif de cette séance est de sensibiliser les adultes à la pédagogie des gestes mentaux.

Première consigne : Je vais vous montrer un dessin. Vous allez l'observer pendant une minute seulement. A la fin de cette minute, je le cacherai et je vous demanderai de le reproduire sur une feuille. Chacun fera tout seul ce travail pendant deux minutes. A la fin de ces deux minutes, vous poserez vos crayons. E n s u i t e, je vous demanderai comment vous vous y êtes pris pour fa i re ce dessin. Il n'y a pas de "bonnes" ou de "mauvaises réponses". Seule la réponse de chacun est intéressante. Suite à cet exercice, les adultes se sont exprimés sur leur manière de faire : certains avaient revu la figure dans leur tête ; d'autres se parlaient

le dessin étape par étape et d'autres encore imaginaient une maison avec des fenêtres ou une enveloppe avec un timbre et le code barre.

Deuxième consigne : Je vais vous lire un petit tex t e. Mais vous ne l'entendrez qu'une seule fois. Quand la lecture de ce texte sera finie, je vous donnerai le même texte que je va i s vous lire tout à l'heure, mais vous devrez le compléter. C'est à vous de vous souvenir des mots et de les écrire dans le trou qui correspond. Dans chaque trou, vous ne devrez écrire qu'un seul mot. Vous ne devez pas vous communiquer les réponses. Il n'y a pas de "bonnes" ou de "mauvaises" réponses. Seule votre réponse est intéressante. Vous ferez ce travail en deux minutes. "Grand-mère est venue et nous a donné à chacune une galette surprise et une tasse de chocolat chaud. Ta grand-mère est vraiment adorable, a dit Rita, en avalant une gorgée de chocolat. C'est gentil à elle de nous laisser son lit." (les mots en gras sont ceux qui seront enlevés)

"Grand-mère est venue et nous a donné à..... une galette..... et une..... de chocolat..... Ta grand-mère est vraiment ....., a dit Rita, en avalant une ..... de ..... C'est gentil à elle de nous laisser son .....". Pour retrouver les mots du texte, certains adultes ont réentendu ma voix ou se sont parlés ; d'autres ont imaginé l'histoire ou se sont vus dans la scène.

Les cahiers des APP : Méthodologie d'apprentissage

Et, vous, êtes-vous plutôt à dominante visuelle, verbale ou auditive ? Pour le savoir, vous pouvez effectuer les exercices suivants : Ces deux exercices ont permis à chaque adulte de prendre conscience de leur manière de procéder mentalement : certains privilégiaient l'évocation visuelle alors que d'autres avaient une dominante verbale ou auditive. à venir…

4) «Stratégies d'apprentissage pour une ère nouvelle» - APP Bayonne

Les questions : «Qu'apprenons-nous et comment apprenons-nous ? » ne sont pas nouvelles. Depuis la nuit des temps, Socrate et la maïeutique, nous savons que nous ne faisons qu'accoucher de bébés (excusez messieurs !) et de connaissances que nous avions déjà en nous.

Appréhender la complexité du changement dans toute organisation humaine (l'homme étant à lui seul, un système), demande de privilégier l'écoute, la qualité de la communication et de poser un autre regard sur les situations.

L'idée d'apprentissage est encore trop souvent associée à la dimension intellectuelle de la personne. De plus, compter avec ses croyances aidantes ou limitantes, ses peurs, ses tâtonnements et ceux de l'autre fait rarement partie des pédagogies développées. La personnalisation est novatrice en ce sens. Elle permet d'être centrée sur la personne et ainsi, donne à l'individu les moyens de se trouver, se retrouver ou même se rencontrer.

Dans ce fabuleux élan créatif de l'acte d'apprendre, la personne accepte et favorise les mouvements intérieurs de son être, vagues de joies, de surprises et de découvertes qui la portent avec émerveillement sur les rivages sauvages de la découverte de soi. D'où, le guidage d'une pédagogie clinicienne qui invente, nourrit et transforme, pour la personne qui la sollicite, les concepts et outils d'un apprentissage devenu personnalisé.

En matière de développement personnel, de recherche d'épanouissement, d'augmentation des choix, l'expérience des autres ne nous sert que .. très rarement. « La vision d'un homme ne prête pas ses ailes à un autre homme», nous dit K. Gibran. Aussi la mission d'un tel pédagogue vis à vis des autres et de lui même, va se révéler dans l'art de mettre en place les conditions d'apprentissages les plus favorables afin d'être l'artisan de notre vie et d'accéder à des niveaux d'autonomie et de conscience supérieurs.

Dans cet atelier, il vous sera proposé par une approche holistique de la communication à multi niveaux de donner un éclairage à des situations d'apprentissage du passé, du présent et du futur et vous entrerez ainsi en contact avec votre maître intérieur.

Contribution au cours du congrès PNL de Montréal en avril 2000 sur le thème «**Interventions personnalisées en pédagogie clinique**» - Catherine Darriet-Vandame Thérapeute, consultante en développement personnel EFP Conseil et coordonnatrice de l'APP de Bayonne.

5) Etat des lieux des travaux sur le thème Apprendre à Apprendre dans les APP de la région Nord-pas-de-Calais

Travaux au sein de l'Animation Régionale

Outre les pratiques diverses des A.P.P. sur ce thème (dont nous donnerons quelques exemples par la suite), la région Nord-Pas de Calais s'est organisée en réseau depuis 1998. Un atelier a travaillé sur ce thème, en plusieurs étapes :

✍ 1998/2000 : Huit A.P.P. participants. Travail sur "APP et Compétences".

L'objectif était double : nommer quelques "compétences transversales" développées par les stagiaires lors de leur passage à L'A.P.P., et repérer les conditions (manière de faire du formateur et contexte) favorisant ces compétences. Nous avons donc effectué une analyse des pratiques des huit participants (formateurs, chargés d'accueil, secrétaires) avec l'aide d'une psychopédagogue. Chaque A.P.P. du réseau a reçu ensuite un dossier récapitulant ce travail. A ce dossier était jointe une liste de compétences, qu'il peut utiliser d'ores et déjà pour les formaliser dans le livret du stagiaire.

✍ 2000/2002 : Quatre APP participants : Travail par projet.

Il s'est agi là d'accompagner la mise en place de pratiques concernant le thème "Apprendre à Apprendre". Deux participants ont créé des ateliers "Apprendre à Apprendre" dans leur A.P.P., un autre a structuré l'organisation et le tutorat dans son centre ressources. Enfin avec le quatrième, nous avons lancé un nouvel atelier du réseau concernant la recherche "intelligente" sur Internet.

✍ 2002/2004 : Quatre nouveaux APP participants. Travail sur "l'organisation apprenante" de l'APP

Nous avons produit un questionnaire d'auto-analyse du dispositif (à destination des équipes et de leurs coordinateurs) dont la question sous-jaçante est : "En quoi, dans chaque étape de son parcours à l'APP, le stagiaire est-il acteur de sa formation ?". Chaque A.P.P. est ainsi invité à dégager des pistes de travail pour améliorer son organisation et ses pratiques. Un accompagnement par le groupe lui sera proposé en 2004.

A ce jour, ces travaux d'harmonisation et d'impulsion des pratiques sur le thème "Apprendre à Apprendre" dans les A.P.P. sont un des axes prioritaires de l'Animation Régionale.

Exemples de pratiques à l'A.P.P. de Lille

✍ Les mini-projets : En relation avec l'Atelier du réseau "A.P.P. et compétences" et l'ouverture à la Culture, nous proposions aux stagiaires de réaliser un mini-projet. Il s'agissait, pour chaque apprenant mu par le choix d'un thème porteur, de réaliser un produit final (exposé, exposition, enquête, réalisation artistique…). L'objectif était de repérer les compétences transversales développées. Cette expérience a été très intéressante à mener. Les stagiaires en sortaient généralement épanouis. Cependant toute la difficulté résidait en la formalisation des compétences. Nous avons créé ainsi un nouveau document de suivi des mini-projets figurant dans le dossier du stagiaire.

Mais les formateurs ont rencontré quelques difficultés pour faire prendre conscience des capacités transversales mises en jeu et les nommer. Nous avons donc suspendu l'expérience en attendant des formations de formateur aux entretiens d'explicitations.

✍ L'atelier "Apprendre à Apprendre" Voir fiche action ci-dessous

Atelier « apprendre à apprendre »

(APP de Lille – Josette LABORDE)

objectif général: AMELIORER SA FAÇON D'APPRENDRE
ET DEVENIR PLUS AUTONOME DANS SON APPRENTISSAGE

OBJECTIFS OPERATIONNELS:

- Prendre conscience de la façon dont on s'y prend pour apprendre et notamment pour apprendre en autoformation.
- Entendre et échanger sur d'autres façons de faire.
- Expérimenter d'autres procédures d'apprentissages.
- Développer son potentiel.

METHODE :

Chaque apprenant construit lui même progressivement ses repères méthodologiques, à partir de sa réflexion, écoute, discussion, expérimentation dans le groupe au cours de son passage à l'APP.
Travail en relation avec :
- les contenus préconisés par les autres formateurs (cf. plans de formation),
- les ressources présentes à l 'APP,
- les outils internes de gestion de l'autoformation.

Travail basé sur la reformulation personnelle des apprentissages, la verbalisation, et l'analyse de l'apprentissage effectué en autoformation pendant la semaine ou durant l'atelier.
Atelier basé sur le livre «Aider les élèves à apprendre» de Gérard DE VECCHI..

CE QUE L'ATELIER N'EST PAS :

Un «APP : mode d'emploi» - Un soutien matière - Un apport transmissif de méthodologies.

MOYENS :

Groupe stable de 8 à 10 stagiaires.
Durée : 8 semaines environ (x 2 h/ sem.).
Travail en groupe et individuel, en relation avec l'équipe pédagogique.
Projet porté et suivi par l'ensemble de l'équipe et le coordinateur.

CONDITIONS NECESSAIRES A LA CONSTITUTION DU GROUPE :

Le formateur : ne juge pas, est le garant de l'expression de chacun des participants dans le respect. Il laisse le libre choix, fait confiance, et valorise. Il n'est pas là pour contrôler le travail en autoformation, mais pour le favoriser et l'encourager.

Les participants : acceptent de participer activement (réfléchir, s'exprimer et se remettre en question). Ils sont désireux d'améliorer leur façon d'apprendre. Ils acceptent la différence et sont curieux des autres.

Aujourd'hui, nous souhaitons améliorer encore notre organisation et rendre l'objectif "Apprendre à Apprendre" transversal. Chacun des formateurs doit l'introduire dans sa pratique à travers sa posture et son dialogue pédagogique. Chaque formateur est aussi le référent d'un stagiaire. Dans ce rôle, il l'aide à repérer et à développer ses compétences d'apprenant en auto-formation. Celles-ci seront formalisées à nouveau très prochainement sur une fiche de suivi figurant dans le livret du stagiaire.

A noter, quatre formateurs ont suivi une formation à l'entretien d'explicitation et que Armelle GENINET de l'Institut de Formation à la Gestion Mentale viendra , à l'automne 2003, accompagner l'équipe dans l'utilisation de cet outil au quotidien.

Josette Laborde – Septembre 2003
(Article en ligne sur le site des APP) www.app.tm.fr

Apprendre à apprendre dans le secteur universitaire

1) extrait du site : http://www.fep.umontreal.ca/continue/apprendre.html

Exemple du service formation de l'Université de Montréal

*** La formation sur mesure

Apprendre à apprendre : s'outiller pour faciliter l'apprentissage, c'est-à-dire connaître ses forces et ses faiblesses et, partant, celles des autres, identifier ses forces et ses faiblesses en période d'apprentissage; définir les besoins qui en découlent; anticiper les moyens d'action pour apprendre ; prendre en mains son propre développement et rechercher les occasions d'apprentissage et profiter de toutes les occasions possibles pour compléter et enrichir son apprentissage;

Adresse postale : Formation continue Faculté de l'éducation permanente Université de Montréal C.P. 6128, succursale Centre-ville Montréal (Québec) H3C 3J7 Téléphone : (514) 343-5873 ou 1 800 363-8876 Télécopieur : (514) 343-2430 Adresse électronique : info@fep.umontreal.ca

2) extrait de l'article «Apprentissage coopératif en ligne, les apports de la recherche» d'Alain Dericke paru dans l'AFP N° 179 de juillet août 2002

site : http://www-ganymede.univ-lille1.fr

de «ACAO» ou **A**pprentissage **C**oopératif **A**ssisté par **O**rdinateur !

AFP : Quels ont les objectifs de l'apprentissage coopératif ?

Alain Derycke : Les objectifs pédagogiques directs sont souvent guidés par quatre grands principes :

1 La collaboration : une modalité d'apprentissage.

2 Des interactions coopératives structurées.

3 Le groupe ne suffit pas !

4 Des stratégies pédagogies explicites pour apprendre ensemble

4.1 Tout d'abord, l'interdépendance positive : tous les membres d'un groupe sont responsables de leur propre apprentissage et de celui des co-équipiers. De cette interdépendance découlent la nécessité d'une coordination entre les actions des uns par rapport à celles des autres et le besoin de se lier avec d'autres afin d'élaborer la totalité de la tâche.

4.2 En second lieu, l'interaction de face à face : il s'agit de la communication formelle et informelle, source de développement individuel, d'expression orale, de responsabilité vis à vis du collection de rétro-action, de simulation, de rencontre et d'interaction avec le raisonnement de l'autre. On se réfère, dans ces cas, à la théorie des petits groupes et aux fonctions sociales de dialogue.

4.3 La responsabilité individuelle, d'une part, et la responsabilité de groupe, d'autre part, doivent faciliter l'émergence d'autonomie, l'un des objectifs principaux de l'apprentissage coopératif.

4.4 Et enfin, la formation au développement des *habilities* de coopération : il s'agit de l'explicitation, la construction et l'acceptation de la connaissance, des idées et des actions des autres. Le but est de faciliter la résolution des conflits de manière constructive.

Pour schématiser, on peut dire qu'il faut coopérer pour apprendre et apprendre à coopérer, ce qui suppose aussi de développer des compétences transversales utiles pour la vie dans le monde du travail et dans la société. Un objectif et un résultat attendu, plus ambitieux de l'apprentissage coopératif est de rendre les apprenants capables d'un comportement réflexif. Il se traduit par une capacité à s'interroger, au travers du processus coopératif et de la confrontation avec d'autres pratiques et à modifier son propre processus d'apprentissage, avec l'aide d'un agent éducatif (tuteur). C'est-à-dire atteindre le vieux principe **d'apprendre à apprendre.**

*** Apprendre à apprendre en entreprise

Extrait du site
http://www.fmk-consulting.com/themes-inter/a30-formation.php

1) «qu'est ce qu' Apprendre à apprendre par l'expérience ?

Apprendre à apprendre par l'expérience, **c'est apprendre au contact de son environnement dans une relation directe et authentique**. A chaque fois que l'homme interagit avec son environnement dans une recherche d'ajustement à ses besoins, il expérimente des solutions nouvelles qui enrichissent son vécu expérienciel et lui permettent de retrouver la satisfaction de ses besoins. Dans ce processus d'apprentissage, l'individu est acteur et en échange constant avec son environnement. Il est dans l'action et dans la réflexion. Plus ce contact est intense, plus la progression est importante. Apprendre à apprendre par l'expérience signifie que chaque individu développe sa capacité à apprendre par lui-même de ses expériences, de manière à ce qu'il soit **capable de transformer ses situations de vie en situations apprenantes.** C'est un acte dynamique, vivant, qui lui permet d'apprendre sans discontinuer.

2) Pourquoi Apprendre à apprendre de ses expériences ?

Plusieurs raisons peuvent motiver l'individu à développer cette capacité :

- acquérir l'autonomie de son apprentissage et devenir acteur et auteur de ses savoirs et de ses actes,

- pouvoir s'ajuster à son environnement au lieu de le subir et ainsi, mieux prendre en compte ses besoins,

- découvrir un intérêt potentiel en chaque chose qu'il réalise,

- développer sa créativité, sortir de ses croyances limitatives et explorer de nouveaux sentiers, affirmer son identité de personne.

Ce processus d'apprentissage associe la pensée et l'action. De l'action va naître une théorie qui va, à son tour, guider l'action, jusqu'au moment où l'individu trouve l'action la plus ajustée à sa situation et à son intention. C'est ce va-et-vient entre la mise en œuvre et la réflexion qui aide la personne à apprendre à partir de son expérience. Pour apprendre de ses expériences, l'individu doit notamment développer ses capacités de réflexion "dans" et "sur" l'action et d'expérimentation de nouvelles solutions

3) Que propose Fmk consulting ?

Le développement de cet auto-apprentissage peut se faire individuellement et collectivement. Pour que cette démarche réussisse dans le cadre d'une entreprise, il est essentiel que le contexte professionnel soit expérienciel et que la démarche soit relayée au niveau du management et des ressources humaines. Pour développer cette capacité, notre travail consiste à bâtir l'ingénierie d'apprentissage, à former les formateurs internes chargés de la mise en place du dispositif et à en assurer la supervision.

4) Exemple de stage proposé : **FORMATION DE BASE À L'APPRENTISSAGE PAR L'EXPÉRIENCE**

Le formateur expérienciel facilite et développe la capacité d'apprentissage par l'expérience des apprenants. Il met en œuvre une pédagogie expériencielle permettant aux stagiaires d'expérimenter et de

découvrir différents savoirs à acquérir ainsi que leur application. Il possède des compétences à la fois relationnelles en termes d'accompagnement et pédagogiques en termes d'apprentissage par l'expérience. Cette formation a pour objectif de transmettre les bases de la pédagogie expériencielle.

OBJECTIFS

- Maîtriser les concepts et les outils de base de la pédagogie expériencielle.
- Être capable de faire évoluer des stages existants en intégrant le processus d'apprentissage par l'expérience.
- Maîtriser les compétences de base du tuteur : écoute, questionnement, observation, communication

DURÉE ET PARTICIPANTS

2 + 2 jours. Formation destinée à des formateurs professionnels

PROGRAMME

1ère session

- Les concepts de l'apprentissage expérienciel.
- Expérience et apprentissage, motivation et apprentissage.
- Le cycle de l'apprentissage (action, observation, expérimentation, compréhension, assimilation).
- Le cycle de l'expérience (contact, engagement, action, bilan, assimilation).
- Élaboration d'une séquence pédagogique…

2ème session

- Feed-back sur les travaux intersessions.
- Présentation et animation de séquences expériencielles.
- Animation de mises en situation.
- Les résistances du groupe.

MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

La pédagogie employée sera expériencielle et comportera de nombreuses mises en situation. Les stagiaires, de par la pédagogie, développeront leur capacité d'écoute, de questionnement et d'observation tout au long de la formation. Les travaux intersessions leur permettront de mettre en œuvre certaines de ces attitudes et d'expérimenter la refonte d'une séquence pédagogique qui sera retravaillée lors de la deuxième session. En fonction de la demande du groupe, un stage complémentaire de perfectionnement pourrait être mis en place.

B) Les concepts et les références

B.1) Approche : éducabilité cognitive

1) Extrait du site : http://francois.muller.free.fr/diversifier/educabilite_cognitive.htm

François Muller est conseiller pédagogique au rectorat de Paris et travaille avec des enseignants de collèges. A partir des travaux **d'André Peretti**, il a créé un site Internet de ressources au sens large pour les enseignants et donc pour les élèves.

Définition :

L'éducabilité cognitive est l'ensemble des pratiques, des techniques qui ont pour objet explicite et principal de développer l'efficience et l'autonomisation des apprentissages et réactivant de façon systématique les procédures de pensée, les structures mentales dont la personne dispose et dont elle prend conscience. D'après apprendre peut-il s'apprendre ? Les Cahiers Pédagogiques N°280

Paysages éducatifs,

un site entier consacré à l'éducabilité cognitive - l'université Paris XII - Val de Marne, dont quelques chantiers en cours et interactifs :

Les environnements favorables à la modifiabilité cognitive
Adaptation des méthodes utilisées avec des sourds pour des personnes en difficulté d'insertion
Passerelles entre les méthodes d'éducabilité cognitive et les enseignements disciplinaires
L'espace et le temps comme axe de repère et de jonction entre les générations
Insertion et apprentissage dans le cadre de l'illettrisme
Insertion et apprentissage dans le cadre de l'emploi

Les repères de l'éducabilité cognitive

Apprendre
Apprentissage
Carl Rogers
Piaget
Psycho-cognitive
Transférer

Les outils et démarches de l'éducabilité cognitive :

Le Programme d'Enrichissement Instrumental

Historique : Années 50 en Israël; éducation de jeunes orphelins par **Feurstein**. Un test LPAD (instrument d'évaluation du potentiel d'apprentissage) nécessitant l'intervention active (médiations) lui permet de constater des progrès sensibles en quelques heures.

Postulat : L'existence en tout individu d'une possibilité de MODIFICABILITE STRUCTURELLE COGNITIVE qui émergera à condition de développer une attention active modifiante, en instaurant des médiations entre le sujet et le réel. Physique ou social.

Objectifs : Durant ces années, **Reuven Feuerstein** développe et applique dans les kibboutz israéliens son Programme d'Enrichissement Instrumental (P.E.I.). Selon lui, toute personne, peu importe sa condition, peut améliorer son efficience intellectuelle. À l'aide d'exercices inspirés en grande partie des épreuves des tests d'intelligence non verbaux, il procède à la modifiabilité cognitive par un processus de "remédiation". Son but est d'améliorer les compétences instrumentales de l'élève en vue d'accroître ses capacités d'apprentissage.

Le PEI vise une modification durable des structures intellectuelles permettant l'automatisation et l'autonomisation par rapport à l'apprentissage. - Corriger les fonctions cognitives - Enseigner le vocabulaire, les concepts, les opérations - Développer la motivation personnelle et le recours à un traitement intellectuel des problèmes - Développer la capacité à prendre conscience et à comprendre ses propres processus de pensée (dans la réussite ou l'échec) - Assurer le transfert systématique des stratégies acquises dans la vie.

Moyens : 14 instruments présentés sous forme d'exercices papier-crayon de difficulté progressive et qui ne nécessitent aucune connaissance scolaire ou technique. Son programme comprend plus de 500 exercices regroupés à l'intérieur de 14 instruments de travail: 1) organisation de points, 2) orientation spatiale I, 3) orientation spatiale II, 4) comparaison, 5) perception analytique, 6) classification, 7) relations familiales, 8) relations temporelles, 9) progression numérique, 10) consignes, 11) syllogismes, 12) relations transitives, 13) représentation, stencils et design, 14) illustrations ou histoires sans parole.

Quelques limites : Le principal inconvénient de cette approche est qu'elle exige une formation longue et coûteuse. Problèmes de traduction. Problème culturel : classer des navires de guerre… Problème de rigueur : beaucoup de notions semi-mathématiques ; on ne parle pas d'angles mais de coins. Problème de transfert. **Feuerstein** n'a jamais cité ses sources car il se considérait comme un visionnaire : le PEI est donc considéré comme n'étant basé sur aucune théorie or il y a utilisation des travaux de **Piaget, Rey et Vygotski**. L'évaluation n'a jamais été prévue. Le PEI est de l'ordre des compétences, de la méthodologie mais pas des contenus. En France, il est insufflé dans les cours.

Le jeu complet des 14 instruments du **PEI** peut être commandé à : DFD Brive - 16 Avenue Pasteur - 19100 - BRIVE – 300, 00 Frs HT

NB : Marque déposée !!!!

Pour aller plus loin:

Bibliographie thématique et complète sur le site de **Daniel Calin** (consacré au CAPSAIS)

La Programmation Neuro-Linguistique ou PNL

Une fiche avec des outils, établie par **G. MISSOUM** - in EPS Juillet-Août 91 (sur le site de J.P. Castex)

LES OBJECTIFS : permettre à l'élève, au sportif, à l'enseignant, au coach de :

Prendre conscience de son corps et d'affiner ses sensations ; contrôler l'anxiété ; maîtriser l'émotivité ; améliorer le contrôle du stress ; contrôler la souffrance ; gérer la douleur et la fatigue ; améliorer la capacité d'attention et de concentration ; renforcer la motivation ; accroître la combativité ; améliorer la confiance en soi ; contrôler les pensées négatives ; gérer les objectifs ; implanter de nouveaux comportements ; optimiser et accélérer l'apprentissage ; améliorer la communication..

La Gestion Mentale

COMPRENDRE LA GESTION MENTALE
Michèle VERNEYRE - Les cahiers pédagogiques

Les travaux **d'Antoine DE LA GARANDERIE** sur la gestion mentale reposent sur la **NOTION D'ÉVOCATION**.

Il ne suffit pas de percevoir pour comprendre et mémoriser. Il faut aussi se redonner mentalement le message reçu.

* **Trois types d'OBSTACLES** à l'intégration de ces travaux:

1 - Communs à toute nouveauté:

- réactions affectives de défense (interprétation en fonction de ce que nous savons déjà). *Les plus grandes âmes sont capables des plus grands vices et des plus grandes vertus.* **DESCARTES**

- La rigidité de nos schémas de pensée

- Le manque de consensus : **AVANZINI** : " *L'immobilisme n'est pas menacé.... immobilisme et novation varient dans le même sens. "*

2 - Les obstacles spécifiques

- L'introspection : elle rappelle l'examen de conscience ou l'auto-critique; l'auto-analyse s'intéresse au COMMENT et non au POURQUOI : Comment pensez-vous à telle chose ? Et non - Qu'est-ce que vous en pensez ?

- **L'entrée dans la BULLE PROXÉMIQUE** : crainte de s'approcher trop près (peur d'être indiscret). Nécessité d'une *tierce personne* **Michel SERRES**, du *médiateur* de **FEURSTEIN**, de la *ZPD* de **Lev Vygotsky**.

- **L'inconscient poubelle** : 2 conceptions de l'inconscient s'opposent

. une héritée du freudisme (inconscient = cloaque, poubelle du refoulé)

. l'autre qui veut montrer que le cerveau et l'affectif ont stocké une foule de stratégies et d'apprentissages oubliés qu'il est possible de rendre conscients. Stratégies et apprentissages transposables à des situations nouvelles (pour lesquelles ils seraient des remédiations).

3 - Les difficultés techniques à situer l'évocation : une approche trop rapide des travaux de **DE LA GARANDERIE** empêche de déterminer le profil d'apprentissage.

. Le choix du vocabulaire qui doit être simple pour être accessible sans dictionnaire. En gestion mentale, on s'attache à la direction donnée à l'activité mentale, aux différents supports et aux démarches utilisées avant de s'intéresser aux contenus.

Antoine DE LA GARANDERIE se sert des qualités auditives et visuelles pour QUALIFIER LE CODAGE INTÉRIEUR, les façons de se redonner mentalement le perçu.

. La confusion entre PERCEPTION ET ÉVOCATION : " *je ne peux rien retenir si je ne l'ai écrit ou vu écrit, c'est donc visuel* ". Non cela indique tout au plus un besoin d'appropriation.

. La confusion entre ÉVOCATION et RESTITUTION : " *Puisque je fais toujours des plans, des schémas, j'ai donc un fonctionnement visuel* ". NON, on peut tout aussi bien dessiner les idées que l'on s'est données mentalement, les mettre en plan organisé, que recopier le plan tout imprimé mentalement.

. La confusion entre COMPÉTENCE et MODE DE FONCTIONNEMENT : Extrapolation courante : " *Si je suis physionomiste, si j'ai une bonne mémoire des lieux, c'est que j'ai des images dans la tête et que je suis de la famille - visuel* ".

. La confusion entre sujet à traiter et mode de fonctionnement : s'il est vrai que la perception est plus facile à coder mentalement quand le support perceptif correspond au canal de codage (ex : pour un sujet qui évoque visuellement, une image est plus facilement codée), ce n'est pas pour autant que les professeurs de mathématiques ou d'arts plastiques évoquent visuellement et qu'en histoire il faut un fonctionnement auditif.

. La méprise entre le début et la fin du cheminement mental.

L'analyse transactionnelle

POUR UNE COMMUNAUTÉ DÉCONTAMINÉE Yves DUCRET - Revue JDI novembre 1994

L'ANALYSE TRANSACTIONNELLE AU SERVICE DE L'INSTITUTION SCOLAIRE... **Yves DUCRET** NOUS LAISSE ENTREVOIR LE CARACTÈRE OPÉRATIONNEL D'UNE APPROCHE QUI NE MÉPRISE PAS LES PRÉOCCUPATIONS PRAGMATIQUES. ELLE PEUT RENDRE BIEN DES " SERVICES " EN DIRECTION DES PARENTS, MAIS AUSSI DANS LES CHEMINS QUI MÈNENT À SOI.

Il serait tentant (et rassurant, d'une certaine manière) de définir l'école comme le lieu où les enfants apprennent à être et à connaître, et où les adultes seraient au service de cet apprentissage. Mais une école, comme tout lieu de vie, c'est aussi l'endroit où les conflits, le stress, les désaccords, l'implication des uns et le désintérêt des autres se rencontrent et se heurtent. Or, pour être à l'écoute des enfants, n'est-il pas indispensable aussi que les adultes sachent se comprendre, s'entendre et se respecter ? L'analyse transactionnelle est justement un outil de communication qui permet la véritable écoute et la véritable compréhension des autres. L'expression même " analyse transactionnelle " est presque rébarbative. Si le mot " analyse " ne pose guère de difficulté sémantique, il est peut-être utile de décomposer l'adjectif " transactionnelle" [trans/actio]:

- *trans*, du latin *trans*, au-delà, à travers, préfixe qui implique l'idée de changement, de traversée, de passage;

- *action*, du latin *actio*, faculté d'agir, manifestation de la volonté.

L'analyse transactionnelle, ce serait donc une réflexion sur le changement possible de nos actions : comment faire pour agir de la façon la meilleure possible pour nous-même et pour les autres ? Or l'analyse transactionnelle n'est pas qu'une réflexion sur nos actions ; car la transaction, en terme d' A T., c'est la communication interpersonnelle (plus simplement, les échanges qui régissent notre vie quotidienne avec les autres, face aux autres). Cependant, avant même de songer à communiquer efficacement avec ses pairs - sans commettre d'impairs... - ne faudrait-il pas savoir discerner clairement à quels niveaux se place l'échange, et quels mécanismes se mettent en branle, mécanismes qui s'enclenchent souvent à notre insu ? L'analyse transactionnelle peut nous aider à décrypter de façon précise et cela n'est pas le moindre de ses avantages... ces mécanismes.

" LE TRIPLE MOI "

Freud avait mis en exergue le moi, le surmoi et le ça. **Éric Berne**, le fondateur de l'analyse transactionnelle, définit plus simplement (parce qu'au niveau plus facilement accessible du conscient) la personnalité de chacun selon trois états : le Parent ; l'Adulte ; l'Enfant. La différence fondamentale, entre ces deux théories, porte sur l'accessibilité à ces états. Le moi, le surmoi et le ça, relèvent de l'inconscient. Seul un long (et

coûteux) travail d'analyse permet de mettre au jour les arcanes de cet inconscient. Les trois états du moi définis par **Berne**, au contraire, sont des états directement observables, modifiables. Plus ou moins facilement, plus ou moins rapidement, bien sûr, mais les modifications souhaitées, au niveau comportemental, sont d'une mise en application concrète (lire ci-contre).

L'ADULTE AU CŒUR DU SYSTÈME.., DE COMMUNICATION

Dans le travail quotidien d'un directeur d'école, l'analyse transactionnelle permet de réguler le groupe en décelant les " *jeux psychologiques* " mis en place par chacun, et en les remplaçant par une négociation d'égal égal. Un "*jeu psychologique*", en A T., est un mini-scénario de vie. Le scénario, c'est la trame suivant laquelle nous tissons notre vie jour après jour, trame mise en place à partir des messages verbaux et non verbaux reçus depuis notre naissance. L'injonction première d'un scénario de vie peut être extrêmement contraignante, dévalorisante, mais nous nous sentons obligés de nous y conformer car c'est notre seule référence, cette référence qui nous a permis sinon d'être aimé, du moins d'être accepté par notre entourage. Nous nous sommes construits à partir de cette injonction, nous avons construit notre scénario autour, et changer peut paraître menaçant. Un scénario peut être destructeur, mais il présente l'avantage, pour celui qui le suit depuis des années, de le préserver de ce qui lui est inconnu. Et l'inconnu, voilà ce qui est dangereux, bien plus, se dit-on plus ou moins consciemment, que les bénéfices que je pourrais (peut-être) tirer de ce changement !

LE JEU PSYCHOLOGIQUE

Le jeu psychologique est un mini-scénario en ce sens qu'il est bref, rapide, intense ; il sert à valider le scénario de base, à conforter l'idée que nous nous faisons de nous. Imaginons un instant le dialogue suivant : Le Directeur: *Je viens de recevoir les nouvelles directives concernant l'application de la réforme*. Échange d'une information : communication sur le mode de l'Adulte à l'Adulte de l'interlocuteur.

L'instituteur: *Ah oui, la réforme ! Pas évident, hein ?* Position d'attente : communication sur le mode Adulte/Adulte.

Le Directeur : *Il va falloir s'impliquer de façon beaucoup plus active.* Subtil sous-entendu : "Ce qui n'est pas le cas." Apparition du Parent persécuteur.

L'instituteur: *De toute façon, pour ce que ça changera ! Beaucoup de bruit pour rien, si tu veux mon avis.* Communication sur le mode Parent persécuteur. Le dialogue qui s'instaure est déjà fortement compromis. D'un côté, un instituteur qui s'instaure dans un scénario de victime (On ne peut rien faire). De l'autre, un directeur qui suit son scénario de Parent persécuteur (Tu es un incapable). N'aurait-il pas été plus constructif de fonctionner sur un autre mode de communication ? Peut-être ainsi : Le Directeur: *Je viens de recevoir les nouvelles directives concernant l'application de la réforme*.

L'Instituteur: *Ah oui, la réforme ! Pas évident, hein ?* Le Directeur: *Intéressant en tout cas. Nous allons nous réunir pour voir ensemble ce que nous pourrons mettre en place*. Communication sur le mode Adulte. L'Instituteur : *Oui, tous ensemble on y verra sans doute plus clair.* Réponse elle aussi sur le mode Adulte.

Le jeu psychologique est toujours nocif : les strokes échangés ne servent qu'à recevoir des signes de reconnaissance négatifs. Rompre un jeu psychologique et le remplacer par un mode de communication honnête qui prenne en compte l'interlocuteur (" j'accepte ce que tu es "), voilà ce que permet, entre autres choses, l'analyse transactionnelle.

VALORISER L'AUTRE

En tant que directeur d'école, les champs d'application sont très divers. Ainsi, lorsque l'intervention des services techniques s'avère nécessaire, plutôt que d'établir une simple liste des travaux à effectuer, il est beaucoup plus valorisant pour les ouvriers de leur adresser une lettre rédigée : ce qui servira de strokes ici, ce seront les formules épistolaires en elles-mêmes (personnalisation de la demande, formules de politesse, remerciements, etc.). Lorsqu'un rappel à l'ordre est nécessaire mieux vaut d'abord porter l'accent sur les points positifs pour revenir ensuite à ce que l'on souhaite obtenir. Imaginons qu'aux cuisines, le personnel ne porte pas les bonnets préconisés par le service de l'hygiène. Une sèche réprimande (ou même une simple remarque) a peu de chance d'être bien reçue : émise sur le mode Parent persécuteur (ou au mieux normatif), le risque est grand que l'interlocuteur réagisse comme l'Enfant (rebelle ou soumis). Mais si l'on valorise l'autre par des strokes positifs, en mettant en avant ses compétences (qualité des repas,

présentation des plateaux, propreté...), il sera beaucoup plus facile ensuite de dire : " *Simplement, vous savez que le port d'un bonnet sur les cheveux est obligatoire. Je sais que ce n'est pas très pratique, mais l'hygiène l'impose. Merci de respecter cette règle*. "

L'A.T., UN OUTIL DE RÉGULATION

Il ne s'agit pas de manipuler les autres ; l'analyse transactionnelle ne sert pas à assouvir le besoin de pouvoir, ni à imposer. L'analyse transactionnelle offre la possibilité de résoudre les conflits, de déjouer les pièges d'une communication truquée par les jeux psychologiques, et d'œuvrer ainsi, quotidiennement, au mieux-être de la communauté scolaire.

2) Extrait du site : http://www.psychotech.qc.ca/Chatel.htm

Exemple Québécois

Logiciels de remédiation cognitive

Les logiciels de re-médiation cognitive sont utilisés auprès d'enfants et d'adultes présentant des troubles d'ordre cognitif, touchant principalement les fonctions d'attention et de mémoire, de perception et de langage. Ils permettent également un travail au niveau de la résolution de problèmes. Les 25 logiciels de la série «RÉÉDUC» sont de type exerciseur. Ils sont utilisés à des fins d'entraînement cognitif auprès de personnes éprouvant divers problèmes d'ordre cognitif. Clientèle visée : Enfants et adultes qui éprouvent des désordres de l'attention associés ou non à de l'hyperactivité, des problèmes de distraction ou de concentration. Le logiciel peut être utilisé à titre d'activité éducative complémentaire pour les personnes sans problème particulier.

Le Réseau Psychotech inc., 2406, chemin des Quatre-Bourgeois, bureau 300, Sainte-Foy (Québec), Canada, G1V 1W5 Tél : (418) 659-7000 Fax : (418) 659-7010

- Livre «**Pratiques nouvelles en éducation & formation**» L'éducabilité cognitive» - collectif dirigé par M Sorel - L'Harmattan – 1994

- Bibliographie en ligne

Les pédagogies de l'intelligence - Daniel Calin
http://daniel.calin.free.fr/biblio/penser.html

- Références philosophiques
- Références psychologiques
- Références psychiatriques
- Théorie de l'apprentissage
- Approches socio-cognitives
- Approches pédagogies générales
- Approches didactiques
- Les pédagogies de l'intelligence
- Pédagogies et déficiences
- Colloques
- Autres références

B.2) Approche : accompagnement

LA PRATIQUE HISTOIRE DE VIE

Souvent, lorsque les apprenants ont des difficultés pour apprendre à apprendre, c'est qu'il leur est demandé de «toucher» à leur identité. **Paul Ricoeur** dit que «l'identité n'est que récit» Soi-même comme un autre. En effet, l'identité de chacun peut se révéler en apprenant à se raconter, et souvent en confrontant son récit avec celui des autres. Pour aider les apprenants à apprendre à se projeter dans l'exercice de nouvelles activités, il est d'abord nécessaire de leur permettre d'identifier un capital de compétences qu'ils possèdent déjà en se racontant afin qu'ils se les reconnaissent et puissent se les approprier.

Dans «Histoires de vie», **Gaston Pineau** affirme que «Faire son histoire de vie, c'est s'émanciper des différents déterminismes, c'est contrer les contres (…) c'est s'appuyer sur le passé pour en décoller et entrer dans les mouvements pleins de contradictions du devenir de façon motrice (…) faire son histoire de vie est alors moins se souvenir qu'advenir».

La prise de pouvoir par l'apprenant de son devenir est au cœur de la problématique apprendre à apprendre. L'approche histoire de vie est une approche qui peut permettre de se réapproprier l'écriture, lever des inhibitions cognitives, restaurer l'autonomie de l'apprenant, développer son sentiment d'appartenance à un groupe culturel etc. Elle peut aussi permettre à chacun de décrire la façon dont il a dépassé des difficultés passées mais aussi décrire des expériences qu'il a réussies et ainsi se découvrir un capital de compétences pour dépasser les difficultés futures.

Les exercices proposés qui permettent aux apprenants de mettre en mots ce que chacun sait faire, ce à quoi chacun croit, de décrire ses goûts, ses choix et ses rêves passés, leur redonnent confiance en eux. Le fait d'être écouté leur redonne confiance dans les autres. La découverte de ressources cachées renvoie à l'apprenant une image plus positive de lui-même. Les capacités qui émergent sont souvent des capacités enfouies qu'ils ne se reconnaissaient pas. De la considération renvoyée par le formateur ou par les autres participants, le récit revêt une dimension éthique.

La pratique «histoire de vie» aide également à résoudre le problème : Pourquoi une personne placée dans l'obligation de se reconvertir par son institution, se sent-elle trahie, abusée ? Pourquoi le sujet qui n'arrive pas à s'insérer, ressent un sentiment d'exclusion sociale qui dépasse le sentiment d'exclusion professionnelle ?. La pratique «histoire de vie» qui est une pratique pour réfléchir sur soi joue un rôle prépondérant sur la motivation de l'apprenant à développer sa confiance dans les autres. C'est aussi par cette voix que l'apprenant prendra la décision d'investir suffisamment de sa personne pour apprendre à apprendre et faire le choix de s'insérer professionnellement.

Références : «**Le bilan personnel et professionnel**» - Arlette Yatchinovsky et Pierre Michard ESF éditeur & «**Histoire de vie**» - Pierre Michard et Arlette Yatchinovsky ESF éditeur

LA PRATIQUE DE L'AUTOFORMATION ACCOMPAGNEE

- Extrait du chapitre «**L'autoformation accompagnée en APP ou les sept piliers revisités... »** du livre « Les APP ou l'autoformation accompagnée en acte » - Les éditions l'Harmattan - 2002

Troisième pilier : la préformation, propédeutique de l'autoformation ?

Nous entrons ici dans une zone floue de la pratique en APP et en centre d'autoformation. Si tous les interlocuteurs y acceptent sans état d'âme la nécessité d'un travail méthodologique spécifique sur les techniques pour apprendre, plus particulièrement lors de la transition initiale du système éducatif conventionnel vers ces nouveaux dispositifs plus autodirigés, encore trop rares sont les expériences de terrain qui ont mis en pratique cette déclaration d'intention consensuelle. Et ce, encore plus quand il s'agit de mettre en place un «sas» de préformation à ces nouvelles approches.

Même s'il est amplement justifié par les travaux d'experts ou de chercheurs sur les conditions pour **«apprendre à apprendre»**, ce besoin de préformation est peu formulé sur le terrain. Il a été noté comme le point aveugle de la comparaison entre le modèle des sept piliers et le cahier des charges des APP par nos observateurs-praticiens. Notre expérience personnelle du montage de mécanismes de préformation en centre de ressources dans de grandes entreprises mène à un constat similaire. Tant pour des raisons de budget-temps que de flou des représentations, cette phase préliminaire de travail est vécue comme souhaitable mais non indispensable, toujours trop lourde à organiser et longue à animer, finalement peu opérationnelle et donc rapidement considérée comme superflue.

Sans doute, est-ce, qu'à travers ce positionnement de la préformation comme « pilier » en soi, on aura indûment privilégié ce moment initial d'une nécessité pédagogique qui l'englobe : la formation des néo-apprenants aux méthodologies de l'apprentissage autodirigé. Ce thème de travail, justifiable d'un traitement plus large que le recours à la seule « préformation » du nouvel arrivant, implique néanmoins sans doute un regard spécifique sur cette phase de travail particulière de l'arrivée en APP, en centre de ressources ou d'autoformation. En effet, c'est sans doute dans les premiers jours que se cristallisent un certain nombre de représentations (de soi comme auto-apprenant, des ressources disponibles, des méthodes de travail, des relations avec les formateurs) susceptibles de surdéterminer le déroulement des épisodes ultérieurs d'apprentissage. Toutefois, la formation méthodologique d'ensemble de l'apprenant (et donc du formateur si nécessaire) dépasse cette seule problématique du moment initial.

Bien que la notion de préformation méthodologique soit absente du cahier des charges, celle d'accompagnement méthodologique y est bien présente. L'une des deux dimensions de la « pédagogie personnalisée » est :

> « Un appui méthodologique, qui pourra être individuel ou collectif, sur la manière d'organiser un travail personnel, de structurer ses connaissances, d'évaluer ses acquis et ses compétences, et de savoir tirer parti des ressources existantes en matière de conseil, de documentation, de formation en centres ou à distance ».

Certaines expériences d'APP, de plus en plus repérables semblent bien indiquer qu'il existe dans le réseau de nombreuses démarches et projets de travail pédagogique autour de la thématique de la « méthodologie d'autoformation », des « méthodes d'apprentissage » ou encore du « méta-apprentissage ». Sous ces termes, on regroupera différentes appellations plus ou moins techniques de pratiques qui vont des méthodes d'éducabilité cognitive à l'autorégulation, en passant par les stratégies d'auto-apprentissage, l'entraînement métacognitif et les ateliers pour «**apprendre à apprendre**». Par exemple, l'APP de Tarbes développe un «atelier préparatoire à l'autoformation» autour de ces approches ; celui d'Angers Segré expérimente une «pédagogie des gestes mentaux»[2] ; un APP de Bourgogne a construit une action innovante intitulée «stratégies d'apprentissage et autoformation» qui a fait l'objet d'un document largement référencé d'une soixantaine de pages...

[2] Voir *Bulletin IOTA+,* n°46, septembre 2001 par exemple.

C'est bien d' «**apprendre à apprendre**» qu'il s'agit, dans la phase d'entrée à l'APP comme ensuite... Si les premières versions des « sept piliers » avaient, sans doute à juste titre, souligné l'importance de cette formation méthodologique initiale (à l'orientation, à l'autodocumentation, à l'autogestion des ressources et à l'autorégulation des apprentissages), il nous revient aujourd'hui de proposer un amendement à cette présentation peut-être exagérée de l'effort initial, et d'en relativiser l'importance. Et si le passage par l'APP, ou le centre d'autoformation, devait remplir, dans toute sa durée, cette fonction de préparation permanente à l' « apprenance [3] », comme « habitus » nécessaire au développement des sujets sociaux dans une société cognitive en construction ? [4]

Dès lors, l'apprenant deviendrait « propédeute » de sa formation permanente autodirigée. L'APP ou le centre de ressources, serait le lieu de découverte d'autres manières d'apprendre, d'autres moyens d'accéder à des ressources, ou, pour user de mots savants, d'un nouveau paradigme éducatif, qui transformerait sa vision du sens de la transaction éducative pour la suite de sa vie adulte. Vision généreuse, vison idéaliste sans doute, mais vision appuyée sur l'observation de pratiques actuelles, plus ou moins formalisées, plus ou moins sophistiquées, plus ou moins efficientes sans doute, mais qui pointent toutes vers la nécessité d'un investissement spécifique recentré sur les méthodologies de l'auto-apprentissage.

Dans cette optique, notre troisième pilier, élargi de la phase d'accueil à l'ensemble du processus, étend sa vocation propédeutique à l'ensemble du processus et propose de donner à la formation méthodologique des participants un statut plus ambitieux, qui devra sans doute encore longtemps se développer sur un mode de recherche-action.

Philippe Carré

- La galaxie de l'autoformation - GRAF

http://membres.lycos.fr/autograf/galaxiephilippe.htm

Le soleil «apprendre par soi-même», avec ses planètes :

- approche éducative ; apprendre dans des dispositifs ouverts
- approche cognitive ; apprendre à apprendre
- approche intégrale ; apprendre hors des systèmes éducatifs
- approche existentielle ; apprendre à être
- approche sociale ; dans et par le groupe social

[3] Voir par exemple CARRE (P) - *L'apprenance : rapport au savoir et société cognitive* - in MOSCONI (N), BEILLEROT (J), BLANCHARD-LAVILLE (C) et coll. - *Formes et formations du rapport au savoir* - Paris : L'Harmattan, 2000.

[4] Cette question est sous-jacente à la thèse de doctorat en cours de A.F. Trollat sur les *effets de la mise en place d'un dispositif d'autoformation accompagnée dans l'enseignement agricole initial* (Université de Paris X – Nanterre).

C) Le changement en formation

Si nous avons introduit ce passage dans un recensement des méthodes pour apprendre à apprendre c'est qu'il nous semble qu'apprendre à apprendre, c'est aussi apprendre à changer. Prendre conscience de son propre comportement en situation d'apprentissage

Tout individu est enfermé dans des règles de jeu, qu'il met en œuvre malgré lui face à toute situation. Si les jeux auxquels jouent des individus entre-eux, sont mis en lumière, il leur devient difficile de continuer à y jouer en toute innocence. C'est en leur prescrivant un comportement paradoxal que **Paul Watzlawick** leur permet de ne « plus faire plus de la même chose » et ainsi de changer.

Contrairement à ces injonctions paradoxales, il n'est pas question, en formation, de faire changer les individus sans qu'ils comprennent pourquoi ça marche. Il s'agit davantage de les aider à redevenir maîtres d'une situation qui leur échappe. Les méthodes pour apprendre à apprendre ont été transférées du champ de la thérapie vers celui de la formation pour aider les individus à entamer positivement des reconversions qui étaient souvent radicales. Lorsque des pans entiers de l'industrie ont été supprimés, considérablement réduits, ou transformés (industrie minière, textile ou automobile…) leurs salariés se trouvaient confrontés à des apprentissages nouveaux pour lesquels ils n'avaient pas été préparés.

La modifiabilité cognitive, c'est à dire la capacité de chacun d'améliorer son accès à la connaissance a été mise en lumière par le professeur **Feuerstein**, grâce au Programme d'Enrichissement Instrumental. Ce programme qui a permis de reconstruire les capacités cognitives d'enfants qui, pour des raisons historiques, étaient privés de médiation maternelle indispensable à l'apprentissage, a été repris dans le champ de la formation d'adultes. Ainsi des méthodes cognitives ont vu le jour. Le P.E.I. a été adapté au public adulte en reconversion, puis sont apparues des méthodes telles que les Ateliers de Raisonnement Logique, TANAGRA, Activolog, les cubes de Mialet, etc...

L'idée maîtresse de l'ensemble de ces méthodes est que l'on peut apprendre à apprendre, et placer les apprenants en position méta en leur donnant accès aux règles des règles. La position méta permet aux apprenants de prendre suffisamment de recul pour comprendre ce dont ils ont besoin pour apprendre et pour s'en servir. Le cognitif assure une fonction adaptative, il se place dans une réalité matérielle et sociale qui englobe le sujet dans son environnement. **Jean Piaget** qui s'est penché sur le développement de l'intelligence, écrivait en 1965 « Penser logiquement, c'est penser socialement ». L'affectif et l'intelligence sont étroitement liés, leur relation est essentielle face à tout apprentissage nouveau. L'homme est un tout, pour changer, on ne peut distinguer personnalité et apprentissage. Changer, c'est pouvoir considérer son propre comportement et décider de le faire évoluer.

Avoir accès à sa propre intelligence

Là où les exercices scolaires permettent le plus souvent de vérifier que l'apprentissage a eu lieu, dans les méthodes cognitives, ils mettent l'apprenant en situation d'apprendre. Pour les individus qui ont depuis longtemps effectué des tâches routinières, ou pour ceux qui ont été confrontés à des échecs en matière d'apprentissage, les méthodes cognitives présentent un intérêt à plusieurs titres.

Elles permettent d'aborder les changements avec un autre regard.

Elles préparent à tout apprentissage nouveau de quelque nature qu'il soit.

Elles autorisent chaque futur apprenant :

- à se dérouiller les méninges, c'est à dire à mettre à jour des capacités de raisonnement et de résolution de problèmes,
- à recenser ses potentiels et son ouverture vers des choses nouvelles,
- à faire resurgir des acquisitions enfouies, pour regagner confiance en soi.
- à oser changer.

Elles permettent :

- d'apprendre à affronter des situations nouvelles,
- de capitaliser des méthodologies personnelles de résolution de problème face à des situations difficiles,
- d'acquérir de nouvelles méthodes pour se lancer dans des apprentissages nouveaux sans avoir peur.
- de porter un regard différent sur un nouvel apprentissage dû au contexte
- l'acquisition de méthodologies qui ne rappellent pas l'école
- et enfin, d'agir de façon progressive sans évaluation contraignante grâce à un rééquilibrage des acquis antérieurs sans frustration et sans sanction.

Les méthodes pour apprendre à apprendre favorisent l'autonomie de l'apprenant, elles présentent un intérêt tout particulier pour les publics de bas niveau de qualification et pour ceux qui ont effectué pendant longtemps des tâches répétitives. Ces publics doutent souvent de leurs capacités face aux changements. Ils pensent qu'ils seront incapables de résoudre des problèmes auxquels ils ne sont pas préparés. Les méthodes cognitives les initient à des méthodes simples pour décoder une réalité qui leur résiste.

Les règles que chaque individu s'impose

Comment devenir conscient de ses propres règles

P. Watzlawick, J. Weakland et R. Fish dans - «Changements, paradoxes et psychothérapies» édition Points - insistent sur la difficulté pour ceux qui instaurent des règles au sein du système auquel ils appartiennent, de produire eux-mêmes les nouvelles règles qui leur permettraient de changer les anciennes et ainsi d'introduire des changements.

On remarque dans les entreprises, qu'une réflexion sur le mythe fondateur permet souvent de mettre en lumière les règles dans lesquelles ces dernières se trouvent enfermées et qui les freinent face à l'introduction de changements. Ainsi, à titre d'exemple, dans une entreprise industrielle en difficulté, l'exercice fait apparaître que concernant la gestion des ressources humaines, l'ensemble des règles a été repris en étant inversé. Quant au processus de fabrication, qui pourrait lui aussi être un frein au développement, sa remise en cause n'a même pas été envisagée ! C'est ainsi que le mythe continue, en étant repris, soit à l'envers, soit à l'endroit.

L'exercice des neufs points, également cité par **J.L Le Moigne** dans «La théorie du système général», illustre cette incapacité, caractéristique de la réelle difficulté pour tous de sortir des règles que l'on s'impose à soi-même.

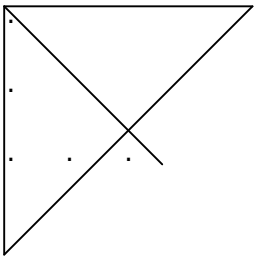
La question posée est de rejoindre les neufs points sans relever son stylo en ne traçant que quatre lignes :

. . .

. . .

. . .

Tant que la personne qui essaie de résoudre cette énigme reste persuadée que la solution consiste à rejoindre les points sans sortir du cadre il lui sera impossible d'y parvenir. Cet exercice, souvent utilisé en approche systémique pour illustrer ce que veut dire sortir de son cadre pour penser autrement, est ici un moyen pour les auteurs de montrer ce qu'est un changement opérant sur la règle à l'intérieur de laquelle le joueur joue.



Comment sortir de ses propres règles

Cependant s'il est facile, après coup, pour l'individu qui résout l'énigme d'accepter que rien dans l'énoncé ne présuppose en effet qu'il faille à tout prix rester à l'intérieur du carré imaginaire, les règles dans lesquelles chacun s'enferme, qui résultent des croyances qu'il s'est progressivement construites et qui revêtent à ses yeux une apparence de réalité, les choses se compliquent. «Leur recette, consistant à faire plus de la même chose est une solution qui crée le problème. » op.cit

Le protagoniste «ne peut supporter l'idée que ses prémisses soient en défaut, car, pour lui, elles constituent la vérité, la réalité». «Il est capital de bien marquer cette distinction entre, d'une part, les faits, d'autre part, les prémisses concernant les faits pour comprendre les vicissitudes du changement. » op.cit Ainsi souvent : «ce n'est pas la manière dont les choses sont réellement qui constitue le problème et qui doit être changée, mais la prémisse selon laquelle les choses devraient être d'une certaine façon.» op.cit

Selon les auteurs l'action qui permet le changement est décisive lorsqu'elle s'applique à ce qui est fait pour régler la difficulté et non pas à la difficulté elle-même. Déjà, Epictète, au premier siècle après Jésus Christ, disait : «Ce ne sont pas les choses qui troublent les hommes mais l'opinion qu'ils en ont.» «Si quelqu'un parvient à connaître une théorie sur son comportement, il ne lui est plus soumis, mais il acquiert la liberté de lui désobéir» Howard "**Paradoxes of rationality**" MIT Press Cambridge (Massachusetts) and London, 1971 p XX.

Extrait de «**Astuces pour conduire, accompagner et mieux vivre le changement**» - Arlette Yatchinovsky à paraître aux éditions ESF

D) Des outils & méthodes pour apprendre à apprendre

1) APPRENDRE A APPRENDRE PAR LE JEU
Information diffusée par le GEL de Montpellier

«Le jeu-projet. Structure, hasard, liberté» de Pingaud François. Groupe d'Etudes Ludo-pédagogiques de Montpellier, 2002, 221 p., (15 Euros franco de port : G.E.L., 6 rue de Louvain, 34000 Montpellier). ISBN : 2-9518627-0-9.

«Si notre société a beaucoup investi dans l'éducation de l'intelligence et la transmission des connaissances formelles, elle a totalement négligé l'éducation à la liberté : **apprendre à décider et avancer de manière autonome** dans un espace où se mêlent les contraintes et les ouvertures du nécessaire et du contingent. Afin de combler ce vide, François Pingaud plaide pour une utilisation sociale du jeu (dans la formation, l'accompagnement socio-culturel et la recherche) :

a) le jeu nous place toujours dans des combinaisons particulières de nécessité, de hasard et de liberté qu'il nous faut apprivoiser en échafaudant des projets et des plans d'action ;

b) s'il constitue une situation fictive, il est l'occasion de développer des comportements et des compétences bien réels qui peuvent être transférés à d'autres secteurs de notre existence.

François Pingaud était DRTEFP de la région Languedoc-Roussillon. A ce titre il a fortement soutenu le réseau des APP. Il est décédé en 1999.

2) ACIM ou Activités Cognitives et Images Mathématiques - Henri Planchon Edition EAP - 1990

Extrait de la Base ressource du CRI de la région PACA

http://illettrisme.org/res_liste.php?mot=Educabilit%E9%20cognitive

Complément de titre : Educabilité cognitive ou apprendre à penser. Formation continue. Livre du formateur. Méthode A.C.I.M.

Objectif : Donner à des jeunes ou à des adultes les moyens d'assimiler et d'organiser un certain nombre de savoirs et savoir-faire articulables à la vie quotidienne et professionnelle, et, en même temps, les conduire à réaménager leur rapport aux mathématiques. Cela en adoptant les modalités d'intervention respectueuses de leur statut d'adulte. La méthode ACIM se veut plus qu'une formation en mathématiques, mais également une formation par les mathématiques, tendue vers le développement et l'autonomie de la personne.

Contenu :

Ce manuel destiné aux formateurs décrit les différentes modalités d'utilisation des différents modules qui constituent la méthode A.C.I.M. dont l'objectif n'est pas uniquement de transmettre des savoirs en mathématiques mais de favoriser l'autonomie de l'apprenant par rapport à l'acquisition des connaissances. Après une description générale de la méthode figurent les 16 dossiers qui regroupent les différents modules. Les modules sont des planches présentant des problèmes apparemment complexes mais sur lesquels chacun peut engager une activité à son niveau. Ceux-ci mettent l'accent sur les procédures liées au raisonnement, au traitement de l'information, et à la résolution de problèmes arithmétiques et géométriques.

Chacun des modules peut être exploité sur une ou plusieurs séances. Le nombre et le choix des modules est fonction du public auquel on s'adresse, des objectifs qu'on se propose d'atteindre, du temps dont on dispose. La durée minimum de ce type de formation est de 20 heures environ. Le travail sur les modules peut se dérouler en situation individuelle ou collective.

Le fond théorique de la méthode est la psychologie cognitive, au carrefour des concepts de Wittgenstein, Vygotsky, Bateson, E. Morin et Bion. Approche systémique.

Mots-Clés : Educabilité cognitive / Géométrie / Mathématiques / Arithmétique / Apprentissage travail autonome / Méthode pédagogique

3) ACTIVOLOG ou Atelier d'activation du raisonnement logique

Concepteurs : G. Chazot et E. Perry MPS de Grenoble Maison de la promotion sociale - Domaine universitaire - *38406 Saint-Martin-d'Hères*

Sources d'informations :

- Extraits du livret formateur (pp. 1 à 34)
- Catalogue du « Quatre A Deux I » (groupe national pour la formation professionnelle) distribué au FAS 1988
- Entretien avec Stanislas Mackiewiocz

Contexte d'émergence :
Dès 1970 émerge chez les auteurs le souci de privilégier les « soubassements cognitifs » dans la formation de « publics faibles » par l'introduction d'activités « d'initiation logique et de calcul » dans les stages de préformation professionnelle. Puis, pour s'adapter à ces nouveaux publics, la MPS crée un « outil d'activation et de développement du raisonnement logique » : ACTIVOLOG, qui permet de prendre en compte le fonctionnement cognitif des formés. Apprendre c'est comprendre : ce qui permet de comprendre relève toujours d'un même ensemble « d'outils de connaissance », peu nombreux, mais dont seuls les degrés d'élaboration et de coordination conditionnent l'efficience. ACTIVOLOG se présente comme un instrument de développement des capacités à comprendre.

Références théoriques explicites :

- Inspirée des travaux de Piaget sur le développement de l'intelligence et de l'épistémologie génétique.
- Pédagogie de la réussite : primat de la démarche pour trouver la solution.
- Registres de fonctionnement P. VERMEERSCH : apport de Vermeersch par rapport à la théorie piagétienne des stades.
- Les travaux de Doise et Mugny et de Perret-Clermont sur le conflit socio-cognitif.

Publics ciblés :

ACTIVOLOG est accessible à tous les personnels confrontés à l'introduction de nouvelles technologies, ou à un changement d'organisation du travail, à des reconversions (ouvriers, employés et personnels des hiérarchies intermédiaires). Niveau scolaire minimum : fin d'études primaires.

Pré-requis : maîtrise de la lecture, des structures pré-opératoires et opératoires concrètes.
L'ensemble pédagogique s'adresse aux personnes présentant des difficultés d'adaptation ou de réadaptation d'ordre cognitif ou manifestant une mobilité restreinte des opérations formelles, ainsi qu'aux personnes souhaitant s'entraîner sur des supports d'exercices variés. Sont toutefois exclus les publics dits de faible fonctionnement intellectuel (registre concret ou pré-opératoire). Les auteurs renvoient la prise en charge de ce type de public aux ARL.

Objectifs poursuivis :

En atelier :

1. Favoriser l'adaptation des personnes en augmentant leurs compétences cognitives ou intellectuelles.
2. Réactiver les registres intermédiaire et formel par une mise en situation spécifique.

3. Restructurer individuellement les compétences cognitives mises en jeu par chacun.
4. Favoriser la généralisation et le transfert de ces compétences cognitives en situation professionnelle.

En auto-formation : permettre un entraînement des capacités mentales.

ANNEXES

- Ed. RETZ « Au cœur de la formation » La pédagogie en mouvement : Guide des méthodes et pratiques en formation. Les applications 3. Les outils de remédiation cognitive – Edmond MARC (p39 à 40). Tableau comparatif : Présentation de quelques méthodes d'éducabilité cognitive (p42 à 43).

- Ed. Sciences humaines Eduquer et former dirigé par Jean-Claude BUANO-BORBALAN (p129 à 135 – Tableau comparatif).

- Apprendre à raisonner, apprendre à penser – Marcel GIRY Ed. Hachette Education Petit glossaire de la gestion mentale : p165

- Ed. l'Harmattan Pratiques nouvelles en éducation et en formation
L'éducabilité cognitive Sous la direction de Maryvonne SOREL

http://perso.wanadoo.fr/activolog/html/cadre100.html

Contact : MPS-FORMATION 580, rue des Universités - 38406 SAINT-MARTIN D'HERES - Tél. 04 76 42 07 27 - Fax 04 76 44 15 59e-mail : mps.formation@wanadoo.fr

Activolog : Outil d'activation et de développement du raisonnement logique, *Activolog se présente comme un instrument de développement des capacités à comprendre, afin de favoriser l'adaptation des personnels de l'industrie confrontés à l'introduction de nouvelles technologies ou à des reconversions* ***(ouvriers, employés, hiérarchie intermédiaire…)***

- Augmenter les capacités cognitives ou intellectuelles
- Réactiver, par une mise en situation, les registres intermédiaires et formels
- Restructurer les compétences cognitives mises en jeu par chacun
- Favoriser la généralisation et le transfert de ces compétences en situation professionnelle

Sont les objectifs visés et traités à travers des exercices dont le contenu se réfère le plus possible aux réalités techniques du monde industriel.

Chaque série d'exercices correspond à des opérations cognitives distinctes et vise à rendre le sujet capable de les maîtriser . Le mode de travail se caractérise par :

- Une centration sur le raisonnement et non sur la solution .
- La reconnaissance de l'apprenant comme acteur de l'apprentissage .
- Une prise de conscience des invariants de pensée pour favoriser le transfert.

En auto formation ACTIVOLOG permet un entraînement des capacités mentales.

4) ARL - HIGELE Pierre, HOMMAGE Gérard & PERRY Elisabeth - CAFOC de Nancy Metz - 1992

Extrait de la Base ressource du CRI de la région PACA

http://illettrisme.org/res_liste.php?mot=Educabilit%E9%20cognitive

Livret du stagiaire. Il fait partie d'une mallette comprenant aussi le livret du formateur. Présentation des aspects théoriques et pratiques de la méthode des ateliers de raisonnement logique (ARL), méthode pédagogique offrant une progression d'exercices destinés à mobiliser les potentialités logiques des apprenants. Fiches d'exercices et solutions.

Mots-Clés : Educabilité cognitive / Atelier raisonnement logique / Raisonnement logique / Outil pédagogique

5) AXIOS

Axios est une méthodologie pour apprendre à apprendre qui a été crée en 1994 par ACEREP. La demande a émergé des entreprises qui souhaitaient avoir à leur disposition une méthode similaire à Tanagra mais qui réponde plus particulièrement aux besoins des agents de maîtrise.

En effet, les agents de maîtrise, tout comme les membres de leurs équipes, ressentaient la nécessité d'être plus armés en termes d'outils pour faire face aux situations nouvelles auxquelles ils étaient confrontés. Cependant que leurs problèmes se doublaient du besoin d'accompagner leurs collaborateurs face à la résolution de problèmes nouveaux.

Ainsi, ACEREP a décidé de bâtir une méthodologie composée de deux séquences :

- Le matin, l'analyse d'une situation problème

- L'après-midi, une séquence consacrée à la communication.

Les outils utilisés pour l'analyse des situations/problèmes proposées, sont des outils qui facilitent l'analyse de l'information, la décomposition en étapes et l'utilisation de représentations graphiques. Ils s'inspirent de la pensée de Jean Piaget, et reprennent des idées développées dans les Ateliers de Raisonnement Logique et dans Tanagra. (Tableaux à double entrée, ordinogrammes, diagrammes, arborescence,… etc.)

Les exercices liés à la nécessité des chefs d'équipe de communiquer les résultats de leur analyse et de les faire partager à leurs collaborateurs, sont des outils sur la communication inter personnelle et la connaissance de soi. Ils sont davantage laissés à l'appréciation de l'animateur en fonction des besoins spécifiques des apprenants.

Ils peuvent, par exemple, découler de leur peur de perte de pouvoir quant à leur rôle technique ou émerger face à leur difficulté à identifier les nouvelles capacités qui sont attendues d'eux.

6) CUBE de MIALET

Concepteur : Pierre Mialet (1986) **Responsable de la formation** : André Salle

Sources d'informations : Entretiens avec Pierre Mialet et André Salle, Notes d'André Salle, Documents internes à la Somaford, & Article d'André Salle dans la revue « *Formation continue et développement des organisations* »

Contexte d'émergence :

L'analyse des conséquences du taylorisme industriel met l'accent sur la rupture conception/exécution. Pourtant, il est courant aujourd'hui dans l'entreprise de vouloir confier à des « *mécaniciens de premier échelon de maintenance et des interventions courantes sur les éléments simple d'une machine* ». Par ailleurs les caractéristiques actuelles de la vie au travail (abstraction croissante des tâches liées à des procédés automatiques) impliquent une évolution des attitudes cognitives au travail, c'est-à-dire la nécessité d'accroître les capacités de raisonnement, d'analyse et de déduction, de faciliter la relation entre l'homme et les symboles et donc de développer les structures logico-mathématiques.

Née de « *l'intuition* » que les mathématiques et la logique deviendraient des outils essentiels dans le monde du travail, la méthode des cubes a été inventée et brevetée par Pierre Mialet (ingénieur et psychologue) en 1979. Elle a d'abord été utilisée dans des sessions de formations « *cadres* ». L'objectif était alors de « *développer le potentiel créatif des dirigeants, des chercheurs* ». Elle a été expérimentée dans plusieurs grands groupes industriels progressivement. Et parce que le problème des mutations technologiques est devenu un problème majeur, elle est surtout « employée aujourd'hui comme outil de développement cognitif à l'usage des opérateurs de production ou des employés de bureau confrontés aux mutations

technologiques » en tant qu'outil facilitateur des apprentissages logiques. Mais, de manière originale, cette méthode a comme projet « *d'apprendre à apprendre tout en apprenant quelque chose* ».

Références théoriques de la méthode [5]:

- Les travaux de Jean Piaget concernant la théorie opératoire de l'intelligence, notamment la mise en place des structures opératoires de l'intelligence formelle, mais aussi les réflexions plus récentes de Jean Piaget à propos de l'inconscient cognitif (1972).
- Les travaux de H. Poincarré sur « l'inconscient logico-cognitif ».
- Une théorie personnelle de Pierre Mialet à propos de l'inconscient logico-cognitif, s'appuyant notamment sur le traitement des opérateurs logiques au moyen des nombres de Fermat.
- Les travaux du linguiste américain Noam Chomsky concernant les grammaires formelles, la logique symbolique et la linguistique algébrique.
- Les travaux du logicien allemand Frege (1899) concernant la théorie de « l'Ancestral », reprise par le logicien britannique Russel.

Le problème de l'apprentissage est subordonné au problème que pose le fonctionnement de l'inconscient logico-cognitif supposé renfermer les « lois de la pensée » de Georges Boole (P. Mialet, 1988).

Publics ciblés :

Des ingénieurs aux opérateurs de production, c'est-à-dire les techniciens, les agents de bureau, les cadres commerciaux… salariés dans des entreprises :

- qui automatisent leurs moyens de production et ont besoin d'un personnel mieux formé dans les « sciences dures » ;
- qui développent des démarches de qualité ;
- qui s'engagent dans une politique de requalification (remise à niveau).

La méthode est inaccessible à des personnes qui ne maîtriseraient pas es compétences de base (lire, écrire, compter) et qui de manière générale auraient un niveau général inférieur à celui d'une cinquième de collège.

Objectifs poursuivis :

« Sous peine de devenir les « robots du robot », il faudra que les opérateurs comprennent les principes de base qui sous-tendent la conception et le fonctionnement des machines qu'ils utilisent : « Aider les adultes à accéder au raisonnement mathématiques et logique, c'est ouvrir l'accès aux sciences dures » (P. Mialet – 1988). Ces principes reposent assez précisément sur l'arithmétique binaire et les codes correspondants, ainsi que sur l'algèbre de Boole.

Pour cela la méthode des cubes se propose de :

- Dédramatiser les mathématiques : « Puisque les mathématiques sont partout, dans notre propre inconscient, dans la nature, dans les objets qui nous entourent et en particuliers dans l'électronique et les automatismes, il n'y a pas de raison d'en avoir peur. » Pour cela il faut pouvoir accéder à l'usage banalisé de l'arithmétique et de l'algèbre, de la combinatoire, des probabilités, du calcul booléen, et les considérer comme des outils de pensée commodes pour appréhender le réel.
- Restituer la dimension culturelle des mathématiques : « les mathématiques sont un produit de l'histoire de l'humanité. Elles n'ont rien d'un ensemble tout à fait intemporel et désincarné, comme le laisseraient croire les manuels scolaires ! Derrière chaque concept, il y a des noms d'hommes, des découvertes, des affrontements, des coïncidences. Les liens entre la psychologie, les mathématiques, les sciences de la vie sont constants dans l'histoire. »
- Pour cela il fait remplacer les mathématiques dans leur évolution vécue et dans leurs relations avec les autres expressions de la pensée et de la connaissance.
- Donner un aperçu global des mathématiques : « L'avance fragmentaire des mathématiques (dans la progression scolaire) qui fait le champ d'ensemble des mathématiques n'est connu que de ceux qui poursuivent leurs études supérieures… Cette situation… renforce la présomption d'ésotérisme des

[5] Les références théoriques ont été présentées par A. Salle de manière approfondie dans la première partie de l'ouvrage.

mathématiques ». Pour faciliter l'accès aux mathématiques, il faut donner un sens à leur apprentissage ; en comprendre l'étendue, la cohérence et la diversité.

- Favoriser le développement personnel et réveiller une curiosité intellectuelle, l'envie d'apprendre, le goût pour les concepts et la pensée abstraite.

Synthèse

La spécificité de la méthode des cubes de Mialet est la transmission d'un contenu de connaissances logico-mathématiques clairement identifiable, au cœur de la compréhension des « nouvelles technologies ».

En effet, qu'il s'agisse de former à l'informatique ou à la bureautique, des connaissances de base sont requises parmi lesquelles on situera, en autres :

- la connaissance des bases de l'algèbre, des opérateurs logiques.

Ces connaissances ne sont pas évidentes à acquérir, surtout pour des personnes ne possédant pas ou peu de connaissances théoriques de base et ayant exercé de surcroît un métier répétitif pendant quinze ou vingt ans sans avoir eu l'occasion de revenir en formation. Comment les faire accéder « en douceur » aux abstractions du monde mathématique ? Dans ce contexte, intervient cette méthode.

A partir d'un support constitué de cubes, le stagiaire va d'abord construire son arbre généalogique ascendant, les fonctions parentales étant représentées par des cubes « M » (pour la relation de maternité) et « P » (pour paternité). Les fonctions parentales correspondant aux $2^{ème}$, $3^{ème}$ et $4^{ème}$ générations supposent, pour être représentées, de concaténer les cubes M et ce dans l'ordre voulu : il s'agit d'un exercice mettant en jeu la logique combinatoire à partir d'un schéma universel (nos Ancêtres et la reproduction sexuée).

Au fil de la formation, le stagiaire sera conduit à manipuler les cubes, à les retourner à les regrouper, etc. A partir des symboles inscrits sur les différentes faces des cubes, il découvrira successivement le triangle de Pascal et ses applications arithmétiques, les bases de numération binaire, octale et hexadécimale, le binôme de Newton, puis l'algèbre de Boole et les seize opérateurs de la logique propositionnelle.

Les fonctions logiques étant les « briques élémentaires » des automates et des ordinateurs, les contenus de connaissance évoqués ci-dessus constituent la culture générale de base que toute personne doit posséder pour s'intégrer dans le monde des nouvelles technologies, au même titre qu'il fallait savoir lire, écrire et compter pour s'intégrer dans le monde du XX^{e} siècle. C'est bien la raison essentielle pour laquelle la notion d'éducabilité cognitive commence à être à la mode dans l'entreprise, au-delà des problèmes de psychologie et de développement personnel…

Les cubes de Mialet

Méthode destinée à l'ensemble du personnel (à l'exclusion de ceux dont le niveau scolaire est inférieur à une quatrième de collège) des entreprises :

- ✍ Qui automatisent leurs moyens de production
- ✍ Qui développent des démarches de qualité
- ✍ Qui s'engagent dans une politique de requalification

✍ En favorisant le développement personnel, en réveillant la curiosité intellectuelle, l'envie d'apprendre, le goût pour les concepts et la pensée abstraite.

✍ En dédramatisant les mathématiques, en restituant leur dimension culturelle, en donnant un aperçu global de cette matière,

La méthode des cubes de Mialet aide les adultes à comprendre les principes de base qui sous-tendent la conception et le fonctionnement des matériels qu'ils utilisent. La particularité de la méthode repose sur le fait que les notions mathématiques (le triangle de Pascal, les identités remarquables, l'arithmétique binaire, l'algèbre de Boole…) sont mises en relation avec des situations concrètes. Ainsi :

- ✍ Résoudre un problème de stockage permettra un travail sur le triangle de Pascal
- ✍ Calculer des intérêts composés sur celui des identités remarquables
- ✍ Utiliser une calculatrice scientifique sur l'algèbre de Boole

Le développement cognitif du sujet ne fait l'objet d'aucun travail spécifique de prise de conscience ; La méthode vise à faire découvrir , d'un coup, l'étendue, la cohérence et la diversité du paysage mathématique. Le travail ne porte donc pas sur le raisonnement et la découverte ni sur la généralisation des lois, mais sur le « comment » donner du sens à l'apprentissage des mathématiques.

7) LPAD

Source : Véronique LABICHE de FORMACTION (Fougères)

Le « **L**earning **p**otential **a**ssessment **d**evice» permet de mettre en évidence le potentiel d'apprentissage et donc d'observer la modifiabilité cognitive du sujet (capacité à changer et se changer) dans les grands domaines du fonctionnement mental. Issu de la théorie de la modifiabilité cognitive structurelle des professeurs FEURSTEIN et RAND, ce dispositif se démarque radicalement du testing psychologique classique.

L'évaluation consiste ici à mesurer et analyser la performance initiale du sujet face à des taches intellectuelles, puis à comparer cette dernière à celle qu'il réalise ultérieurement après une guidance cognitive appropriée, afin de comprendre les attitudes, les mécanismes mentaux et processus cognitifs impliqués dans cette amélioration.

La médiation est rendue ici intentionnellement aussi active et structurante qu'il est nécessaire pour produire le maximum de changement. Cette médiation recherche une ouverture mentale du sujet et propose un cadre de travail favorisant toutes les occasions de réussir. L'examen L.P.A.D. dans sa forme individuelle ou collective permet :

- d'identifier les obstacles cognitifs, motivationnels et affectifs réduisant les capacités d'apprentissage ;
- d'évaluer l'importance des améliorations (zone potentiel de développement ou d'apprentissage) et d'interpréter la signification du changement au regard des conditions qui l'ont provoqué (qualité, quantité et nature de l'aide nécessaire aux progrès). Cette analyse permet d'établir un profil de modifiabilité cognitive.

Comme cette évaluation permet de localiser les fonctions et opérations cognitives efficientes ou déficientes, et qu'elle s'attache également à déterminer les conditions particulières à mettre en œuvre pour que le sujet améliore son fonctionnement intellectuel, elle offre la possibilité :

En passation individuelle :

- de proposer des conseils éducatifs ou pédagogiques ;
- de prescrire de manière précise une remédiation cognitive ;
- de dégager les conditions d'une remédiation efficace ou d'une action psychopédagogique appropriée (création ou adaptation d'un programme d'éducabilité cognitive).

En passation collective :

- d'aider l'enseignant à mieux connaître sa classe par une vision globale du fonctionnement cognitif du groupe (potentiel, dysfonctionnement, motivation, effets des comportements des uns sur les autres) ;
- de voir comment chaque sujet profite de la médiation en situation de groupe (capacité à apprendre dans ce contexte), détecter ceux qui sont en grande difficulté intellectuelle et qui ont besoin d'une aide individualisée ;
- de proposer des conseils pédagogiques ou l'aménagement de programmes d'aide spécifique.

L'évaluation dynamique du potentiel d'apprentissage complète avantageusement le testing standardisé mesurant les capacités intellectuelles, l'estimation du développement des structures de la pensée logique, le bilan des connaissances scolaires ou de formation. En effet, elle apporte des renseignements sur l'efficience des processus cognitifs, leur dysfonctionnement, et leur degré de modifiabilité dans une interaction psychopédagogique de groupe ou individuelle. Enfin, elle informe sur la capacité du sujet à bénéficier de la médiation.

Le L.P.A.D. est utile chez l'enfant, l'adolescent, l'adulte, pour :

- approfondir les causes d'un dysfonctionnement cognitif ou d'un retard de développement intellectuel chez des sujets en difficulté ou en échec d'apprentissage ou de formation ;
- estimer les capacités d'apprentissage afin de compléter un bilan cognitif individuel ou collectif ;
- prévoir des aides pédagogiques ;
- effectuer un bilan à l'issue d'une remédiation ou d'une méthode d'enseignement.

8) ORPHEE

ou comment apprendre à gérer l'incertitude et la complexité ?

Face à l'incertitude et la complexité croissantes qui engendrent une impossibilité de décider à long terme et même à moyen terme, les responsables tous comme les autres publics, éprouvent des difficultés pour décider et passer à l'action. Notre méthodologie, basée sur l'approche systémique, a pour but de leur apprendre à penser différemment. C'est la raison pour laquelle nous pensons qu'elle relève de l'apprendre à apprendre.

Les exercices ont été construits pour mettre en lumière les quatre préceptes de l'approche systémique. Ils ont pour objectif, au cours d'une séquence qui suit chacun d'entre eux, de permettre aux apprenants de mettre à jour leurs croyances, ainsi que leurs propres représentations. Le but étant de les aider à trouver de nouvelles solutions plus adaptées au contexte actuel.

- Le premier précepte qui doit permettre à chacun de regarder les choses différemment nous dit que la réalité n'existe qu'à travers la perception de celui qui la regarde, en fonction de ses intentions et ses enjeux. Ainsi l'apprenant devient l'observateur qui va apprendre à apprendre à regarder la réalité selon divers points de vue et à se décentrer de son point de vue unique.

- Le deuxième précepte, de l'approche systémique, est de ne jamais regarder un problème sans le replonger dans un plus grand tout. Chaque apprenant apprendra ainsi à ne pas se centrer uniquement sur ce qui lui apparaît problématique, mais à mettre en lien tous les éléments et tous les facteurs avec lesquels son problème a des interactions. Cette analyse lui apprendra à ne pas rester campé sur ses positions, dans le but d'identifier des pistes d'actions et des sources d'informations nouvelles ainsi que des partenaires potentiels sur lesquels il pourra s'appuyer.

- Le troisième précepte apprendra à l'apprenant à évoluer en comprenant que tout comportement est pertinent par rapport à un projet : le sien et celui des autres. Ce précepte met en lumière sa place de décideur face à son futur. Il apprendra, de ce fait, qu'il peut mobiliser un ensemble de ressources pour atteindre son but. D'une place de quelqu'un qui subit, il apprendra à devenir acteur de son propre devenir.

- Enfin, le quatrième précepte est d'accepter que face à la complexité et l'incertitude, il est illusoire de vouloir recenser de façon exhaustive tous les facteurs à considérer. Ce précepte devrait permettre à l'apprenant d'apprendre à agir sans tout maîtriser, l'essentiel étant d'avancer.

Ces quatre préceptes qui sont les préceptes complémentaires du Discours de la Méthode de Descartes nous semblent relever de l'apprendre à apprendre dans la mesure où ils représentent un renversement de perspective par rapport à nos pratiques habituelles. Il ne s'agit pas de remplacer nos pratiques cartésiennes, il s'agit de les compléter par un autre regard.

Référence : «L'approche systémique pour gérer l'incertitude et la complexité» - Arlette Yatchinovsky - ESF éditeur

9) PEI (méthode PEI)

Méthode de remédiation cognitive basée sur une logique de l'action et qui s'appuie sur le postulat que la modifiabilité cognitive est possible quelle que soit la nature des facteurs (exogènes ou endogènes) qui l'ont affectée et quel que soit l'âge du sujet. Le PEI tend à permettre au sujet de comprendre comment il acquiert des connaissances et de se représenter ce qu'il peut faire avec, de façon à améliorer sa capacité à développer de nouvelles compétences et de trouver des moyens adaptés pour résoudre des problèmes.

Le PEI est appliqué avec des groupes de 15 personnes et un médiateur dont dépend beaucoup l'évolution de la situation PEI . Sa capacité à observer, à repérer les modes de fonctionnement des sujets et sa capacité à transférer son savoir et sa pratique aux situations dans lesquelles des sujets concrets se trouvent impliqués sont des compétences indispensables. Cette méthode s'adapte à un public très large, en formation :

- Des adolescents de plus de 16 ans et des adultes de tous âges et de niveaux divers (professionnalisés, en préformation, en insertion, en reconversion…
- Adultes appartenant à des groupes ethniques ou/et sociaux rencontrant des difficultés.

Le rythme est d'une à trois séances (1h – 1h30) par semaine. La durée complète d'application du PEI est de 2 ans ½ dans sa version de base. Le PEI se présente matériellement sous la forme de 14 cahiers représentant environ cinq cents pages d'exercices. Chacun de ses cahiers est centré sur une déficience cognitive spécifique qu'il vise à rééduquer :

- **Organisation de points**
- **Orientation spatiale (I - III)**
- **Comparaison**
- **Perception analytique**
- **Classification**
- **Consignes**
- **Relations familiales**
- **Relations temporelles**
- **Progressions numériques**
- **Syllogismes et relations transitives**
- **Illustrations**
- **Pochoirs**

Les formateurs doivent avoir été formés à la pratique du PEI dans des institutions agréées.

10) TANAGRA

ou comment apprendre à changer ?

Module pédagogique d'entraînement au raisonnement logique, ciblé sur les capacités d'adaptation, **TANAGRA** s'inscrit dans un processus de mobilisation et de dynamisation des personnes, afin de leur permettre de faire face et de répondre de manière efficace aux impératifs d'évolution et de changements, aussi bien technologiques que structurels ou organisationnels, dans l'entreprise. **TANAGRA** repose sur le pari ambitieux, mais régulièrement tenu que :

- Le niveau de raisonnement logique,
- Le goût de la réflexion avant l'action,
- les possibilités de communication,
- et la confiance en soi

de tout adulte motivé peuvent être améliorés en quelques journées de travail intensif et rigoureusement ciblé.

L'objet du module **TANAGRA** n'est pas de communiquer un savoir ni un savoir faire, mais un savoir analyser. **TANAGRA** permet :

- d'améliorer les aptitudes individuelles et les attitudes globales de chacun,
- d'aborder sans craintes les problèmes logiques,
- d'identifier les blocages et de les dépasser,
- de développer la capacité à analyser,
- de structurer la pensée avec des arguments.

II) Apprendre à apprendre et le multimédia

2.A) EXPLOITATION DE LA BASE «PRODUITS» D'ALGORA

1) RESSOURCES TYPE «SCIENCES DE L'EDUCATION»

APPRENDRE A APPRENDRE : ILLUSION...OU NECESSITE ?

Type : Vidéo **Contenu** : La cassette vidéo a été constituée lors de le conférence organisée par B.Lahorgue-Poulot en mai 1993 au Futuroscope sur le thème - A quoi sert l'école - où l'on tente de répondre à la question... "et nous, enseignants, à quoi sert-on ?". **Support** : VHS - **Auteur** : Mérieu PH.- **Mots clés** : Sciences de l'éducation - **Durée** : 2 heures - **Prix version unitaire** : 22.87

Distribué par : CNDP - DISTRIBUTION 13-15 bd d'Italie 77568 LIEUSAINT CEDEX -T. 01 64 88 46 29 -

COMMENT ON APPREND ?

Type : Vidéo **Contenu** : **Jean Berbaum**, Maître de Conférences à l'Université de Lyon, s'interroge depuis plusieurs années sur les processus d'apprentissage à l'école et chez les adultes. En soulignant particulièrement les notions de projet professionnel, de situation d'apprentissage, de traitement et de saisie de l'information, de mémorisation et d'expression, il invite les formateurs et les enseignants à porter un autre regard sur des questions auxquelles ils sont confrontés. **Support** : VHS **Mots clés** : Sciences de l'éducation/Formation de formateurs - **Durée** : 56 mn - **Prix version unitaire** : 22.87 Euros

Distribué par : UNIVERSITE NANTES PRODUCTION - CENTRE MULTIMEDIA Ateliers et chantiers de Nantes - 2 bis, bd Léon Bureau - BP 96228 44262 NANTES CEDEX 2
T. 02 51 25 07 25 - F. 02 51 25 07 20

COMMENT MIEUX COMMUNIQUER AVEC SON CERVEAU

Type : Vidéo **Objectif** : Apprendre à mieux communiquer avec les autres, et à déterminer sa préférence cérébrale. **Contenu** : Après avoir expliqué les fonctions du cerveau droit et celles du cerveau gauche, le cerveau reptilien limbique ou cortical, Dominique Chalvin propose à chacun de déterminer sa préférence cérébrale. Après cette auto-analyse, il donne les moyens de mieux communiquer avec les autres. **Support** : VHS –

Mots clés : Technique de développement personnel/Savoir communiquer - **Durée** : 50 mn. - **Prix version unitaire** : 130.00 Euros. Distribué par : IMAGES POUR LA FORMATION 15 avenue de Ségur 75007 PARIS - T. 01 45 55 89 00 - F. 01 45 56 19 14

CONSEILS ET METHODES POUR MIEUX APPRENDRE

Type : Vidéo **Objectif** : Conseiller afin de mieux apprendre. **Contenu** : Techniques d'aide à la compréhension et à la mémorisation des cours. **Support** : VHS - **Niveau** : III/IV - **Mots clés** : Technique de développement personnel - **Durée** : 105 mn **Editeur** : CNED - **Prix version unitaire** : 15.00 Euros.

Distribué par : CNED BP 60200 86980 FUTUROSCOPE CEDEX Tél : 05 49 49 94 94 - Fax : 05 49 49 96 96

COSMOS
Extrait du site Thot : **http://thot.cursus.edu/rubrique.asp?no=18311**

Cosmos - Apprendre à apprendre dans les études supérieures, vise à aider les étudiants à acquérir une méthode de travail personnelle et adaptée à leurs études. Ce cédérom Mac/PC développé à l'Université catholique de Louvain en Belgique propose :

- une approche interactive et ludique, articulée sur un "mini-cours" sur le cosmos
- le dialogue avec des étudiants virtuels
- l'analyse et l'évaluation de méthodes d'étude, de stratégies de prise de notes
- des tests d'auto-évaluation

- et des référents théoriques

Visionnez des extraits du cédérom.

Consultez les exemples de fiches pédagogiques qui suggèrent trois manières d'utiliser le cédérom avec des étudiants : individuellement, par des petits groupes de 2 ou 3 étudiants ou dans une classe.
Le cédérom est en vente au prix de 12 Euros (HT) poste comprise. Contact : Mme Francoise-Fl. Michel Cosmos - Apprendre à apprendre Source : Marc Walckiers - http://www.ipm.ucl.ac.be

ESPOIRS ET ILLUSIONS DE LA MESURE

Type : Vidéo **Contenu** : Cette émission traite de la mesure, de la recherche de rationalité dans diverses pratiques évaluatives. Dans le domaine de la formation, est abordée plus particulièrement la question de la notation. Les progrès de la mesure ont joué un rôle essentiel dans l'évaluation des sciences et des techniques. En est-il de même dans les techniques de l'éducation ? **Support** : VHS - **Mots clés** : Formation/Sciences de l'éducation - **Durée** : 55 mn. **Prix version unitaire** : 22.87 Euros

Distribué par : UNIVERSITE NANTES PRODUCTION - CENTRE MULTIMEDIA Ateliers et chantiers de Nantes - 2 bis, bd Léon Bureau - BP 96228 44262 NANTES CEDEX 2 - T. 02 51 25 07 25 - F. 02 51 25 07 20

EVALUER L'EVALUATION

Type : Vidéo **Contenu** : Examen critique de l'évaluation telle qu'elle est pratiquée dans le domaine de l'éducation, de l'économie et de la politique. Trois domaines d'ailleurs étroitement liés. L'évaluation n'est pas une affaire d'experts : c'est souvent ce qui est en marge qui est le plus intéressant. Il n'y aura donc pas de recettes, mais c'est à chacun de faire sa propre démarche évaluative. **Support** : VHS **Mots clés** : Sciences de l'éducation - **Durée** : 55 minutes - **Prix version unitaire** : 22.87 Euros.

Distribué par : UNIVERSITE NANTES PRODUCTION - CENTRE MULTIMEDIA Ateliers et chantiers de Nantes - 2 bis, bd Léon Bureau - BP 96228 44262 NANTES CEDEX 2 - T. 02 51 25 07 25 - F. 02 51 25 07 20

HISTOIRE ET PROJET

Type : Vidéo **Contenu** : Ce film, qui fait partie d'une série de huit émissions sur le thème de la Pédagogie du projet, se définit pour le formateur par des histoires de vie. Cette série propose à partir d'interviews spontanés, un carrefour des pratiques en formation en passant par une présentation des grands problèmes théoriques et méthodologiques de ce courant socio-éducatif. Dans ce film il s'agit d'aborder de manière synthétique et aussi simple que possible les grandes questions d'ordre épistémologique qui se posent dans ce courant. Les questions relatives à l'historicité et au projet sont ici abordés. **Support** : VHS **Mots clés** : Formation/Formation de formateurs/Sciences de l'éducation - **Durée** : 55 minutes - **Prix version unitaire** : 22.87 Euros.

Distribué par : UNIVERSITE NANTES PRODUCTION - CENTRE MULTIMEDIA Ateliers et chantiers de Nantes - 2 bis, bd Léon Bureau - BP 96228 44262 NANTES CEDEX 2 - T. 02 51 25 07 25 - F. 02 51 25 07 20

IDEES EN ACTION

Vidéo - 1 cassette VHS Ed./Dist. : IMAGES POUR LA FORMATION Tél. : 01 45 55 89 00

Objectif et contenu : Analyser ce qui bloque la pensée créative, proposer quelques façons simples de la libérer.. Ce composite aborde principalement les points suivants : les différences entre les attitudes Dinosaure et Dauphin, les raisons du confinage de notre pensée dans des limites que nous nous imposons et comment en sortir, la façon d'améliorer notre capacité à résoudre des problèmes en remettant en cause nos a priori, la manière d'éviter d'être un tueur d'idées, d'évaluer ses idées de façon positive et créative et de prendre l'initiative pour passer des idées à l'action.

Mots clés : Technique de développement personnel Prix public € : 800.00 Euros.

L'HABITUS

Type : Vidéo **Contenu** : Le développement accéléré des mutations technologiques, économiques, sociales et culturelles, implique pour chacun la nécessité d'augmenter ses capacités et ses connaissances pour comprendre et apprendre de façon autonome et individualisée. Cette réussite, possible pour tous, passe pour chacun par la prise en compte de l'expression de son projet et la mise en oeuvre d'une pédagogie différenciée dans laquelle les apprentissages individualisés ont une place désormais essentielle. Dans le cadre du DESS Stratégie et Ingénierie de la Formation, le professeur **Marcel Lesne** nous propose une approche sociologique d'une théorie de l'éducation axée sur le concept de l'habitus. **Support** : VHS - **Mots clés** : Sciences de l'éducation - **Durée** : 56 mn - **Prix version unitaire** : 22.87 Euros.

Distribué par : UNIVERSITE NANTES PRODUCTION - CENTRE MULTIMEDIA Ateliers et chantiers de Nantes - 2 bis, bd Léon Bureau - BP 96228 44262 NANTES CEDEX 2 - T. 02 51 25 07 25 - F. 02 51 25 07 20

LES GRANDS CONCEPTS DE L'EVALUATION

Type : Vidéo **Contenu** : Rien n'est aussi pratique qu'une bonne théorie écrivait le fondateur de la psychosociologie, Kurt Lewin. Qu'il s'agisse de tester un médicament, de fabriquer un instrument de musique, de choisir une interprétation, on doit distinguer entre les procédures de vérification et de contrôle d'un objet ou d'une action et les processus d'appréciation de la valeur et du sens de cet objet ou de cette action. Mais dans un cas comme dans l'autre on a besoin de critères pour juger, et d'indicateurs pour analyser la réalité. **Support** : VHS - **Mots clés** : Sciences de l'éducation - **Durée** : 55 minutes - **Prix version unitaire** : 22.87 Euros.

Distribué par : UNIVERSITE NANTES PRODUCTION - CENTRE MULTIMEDIA Ateliers et chantiers de Nantes - 2 bis, bd Léon Bureau - BP 96228 44262 NANTES CEDEX 2 - T. 02 51 25 07 25 - F. 02 51 25 07 20

NE POUR CHOISIR

Type : Vidéo **Objectif** : Aborder l'une des sept étapes de l'acte d'apprendre autour d'un entretien avec une personnalité du monde scientifique (**Albert Jacquard**, généticien mathématicien et **André de Peretti**, psychosociologue). **Contenu** : L'enfermement dans un projet dont l'objectif a été imposé n'appartient pas à la dynamique du vivant. S'engager pour s'approprier son projet permet d'assurer le besoin existentiel de relier son contexte à son système de valeurs (au nom de quoi je construis ?). Etape essentielle dans un parcours éducatif et de formation. **Support** : VHS - **Mots clés** : Sciences de l'éducation - **Durée** : 28 mn - **Prix version unitaire** : 45.74 Euros.

Collection «Né pour ….» Distribué par : ENS EDITION 15, parvis René Descartes 69007 LYON T. 04 37 37 60 95 - F. 04 37 37 60 96

NE POUR CREER DU SENS

Type : Vidéo **Objectif** : Aborder l'une des sept étapes de l'acte d'apprendre autour d'un entretien avec une personnalité du monde scientifique (**Francisco Varela**, biologiste). **Contenu** : Tout ce que nous percevons, pensons, imaginons est biographique, c'est-à-dire résulte de notre couplage avec l'environnement. L'information n'existe pas en soi. Nous devons recadrer notre langage, repenser l'autonomie. Le moteur de notre logique de connaissance est notre capacité de sélection et de décision. Un horizon nouveau s'ouvre.
Support : VHS **Mots clés** : Sciences de l'éducation - **Durée** : 28 mn - **Prix version unitaire** : 45.74 Euros

NE POUR DECOUVRIR

Type : Vidéo **Objectif** : Aborder l'une des sept étapes de l'acte d'apprendre autour d'un entretien avec une personnalité du monde scientifique (Boris Cyrulnik, étho-psychiâtre). **Contenu** : Le savoir-observer : voir, entendre, toucher, se mouvoir, exister dans notre environnement... Apprendre à éviter les certitudes bien ancrées, la contextualisation forcenée et la focalisation excessive. **Support** : VHS - **Mots clés** : Sciences de

l'éducation - **Durée** : 25 mn - **Prix version unitaire** : 45.74 Euros.

NE POUR ECHANGER

Type : Vidéo **Objectif** : Aborder l'une des sept étapes de l'acte d'apprendre autour d'un entretien avec une personnalité du monde scientifique (**Bertrand Schwartz**, insertion professionnelle des jeunes). **Contenu** : Equilibrer l'axe donner-recevoir dans l'apprentissage et la communication ; garantir le temps de questionnement, d'intégration, de participation, de responsabilisation ; assurer l'espace du dialogue entre les acteurs de la situation éducative. C'est la démarche proposée à partir d'expériences vécues avec des jeunes qui découvrent que la qualification se construit au cours de l'action et dans l'échange. **Support** : VHS - **Mots clés** : Sciences de l'éducation - **Durée** : 45 mn - **Prix version unitaire** : 45.74 Euros.

NE POUR INNOVER

Type : Vidéo **Objectif** : Aborder l'une des sept étapes de l'acte d'apprendre autour d'un entretien avec une personnalité du monde scientifique (Didier Vincent, neuro-endocrinologue et G. Brunon, J-P Augier, S. Desplats, C. Maestri). **Contenu** : Savoir créer, c'est utiliser les capacités fondamentales de notre cerveau : connectivité, sélectivité, flexibilité, complémentarité, rythmes etc. **Support** : VHS - **Mots clés** : Sciences de l'éducation - **Durée** : 40 mn - **Prix version unitaire** : 45.74 Euros.

NE POUR ORGANISER

Type : Vidéo **Objectif** : Aborder l'une des sept étapes de l'acte d'apprendre autour d'un entretien avec une personnalité du monde scientifique (Francisco Varela, biologiste). **Contenu** : Le savoir-organiser (sélectionner, classer, comparer, généraliser, abstraire et coder...) est une exigence biologique de notre cerveau. On ne peut enfermer l'humain dans une conception linéaire, causaliste, symétrique sans risquer de le priver de son immense potentiel de connectivité, de flexibilité, et de mémoire. **Support** : VHS - **Mots clés** : Sciences de l'éducation - **Durée** : 25 mn - **Prix version unitaire** : 45.74 Euros.

NE POUR RECONNAITRE LES LOIS DE LA VIE

Type : Vidéo **Objectif** : Aborder l'une des sept étapes de l'acte d'apprendre autour d'un entretien avec une personnalité du monde scientifique (Basarab Nicolescu, physicien théoricien). **Contenu** : Les lois du vivant et le contexte dans lequel la vie est apparue, en particulier la complexité, l'hétérogénéité, l'évolution, les rythmes etc. **Support** : VHS **Mots clés** : Sciences de l'éducation **Durée** : 30 mn **Prix version unitaire** : 45.74 Euros.

PEDAGOGIE DE LA LECTURE

Type : Logiciel **Objectif** : Présenter à la communauté éducative un ensemble d'informations sur la pédagogie de la lecture de la maternelle à la sixième. **Contenu** : Le cédérom est organisé en 5 chapitres.

- Le premier relate des expériences et des actions conduites dans toutes les académies. 177 dossiers analysent des pratiques pédagogiques centrées sur l'apprentissage de la lecture, décrivent des activités diversifiées, visent à développer la maîtrise de la langue et le goût de lire et d'écrire, à promouvoir le livre, et rendent compte d'actions de formation des enseignants et d'information en direction des familles. Les expériences décrites s'inscrivent dans un projet d'école ou d'établissement. Elles sont le fait d'une équipe éducative pour les écoles ou pluridisciplinaires pour les collèges, associant souvent des partenaires extérieurs (parents, écrivains, artistes) et débouchent sur une production (album, roman, dictionnaire, etc.).

- Le deuxième chapitre présente des textes de chercheurs. Il comprend 104 articles (essais, synthèses...) qui apportent l'éclairage théorique aux dossiers pédagogiques du premier chapitre.

- Le troisième propose un recueil de textes officiels de 1791 à 1995, plaçant dans une perspective historique les recommandations sur la lecture et sur la maîtrise de la langue. On y trouve les grands noms de l'histoire pédagogique de notre pays, auxquels est généralement associée une courte notice biographique.

- Le quatrième comprend près de 1500 références documentaires : elles concernent les ouvrages, articles et

travaux spécialisés, les logiciels éducatifs et la littérature de jeunesse. 1001 livres de littérature enfantine, sélectionnés par un groupe de travail de la Direction des écoles, sont repris en fiche classés par thèmes et par niveaux d'âge.

- Le cinquième chapitre, enfin, donne un accès direct aux audiogrammes et vidéogrammes présents dans la banque de données.

Support : CD-Rom - **Mots clés** : Sciences de l'éducation/Lecture - **Editeur** : CNDP - **Prix version unitaire** : Contacter le CNDP - Distribué par : CNDP - DISTRIBUTION 13-15 bd d'Italie 77568 LIEUSAINT CEDEX T. 01 64 88 46 29 -

TROIS PRATIQUES DE TERRAIN

Type : Vidéo **Contenu** : Ce film fait partie d'une série de huit émissions sur le thème de la Pédagogie du projet, et se définit pour le formateur par des histoires de vie. Après s'être orienté dans le champ des pratiques, il convient d'en visiter quelques unes sur le terrain et ce, de manière plus approfondie. De voir ce que cela représente concrètement, en situant toujours le cadre général où, quand, comment, avec qui et dans quel objectif ? **Support** : VHS - **Mots clés** : Formation/Formation de formateurs/Sciences de l'éducation - **Durée** : 55 mn - **Prix version unitaire** : 22.87 Euros.

Distribué par : UNIVERSITE NANTES PRODUCTION - CENTRE MULTIMEDIA Ateliers et chantiers de Nantes - 2 bis, bd Léon Bureau - BP 96228 44262 NANTES CEDEX 2 - T. 02 51 25 07 25 - F. 02 51 25 07 20

UNE RELATION HUMAINE DIFFICILE

Type : Vidéo **Contenu** : Nous sommes tous en attente d'évaluation. Il y a dans toute évaluation une relation avec l'autre : relation de séduction, d'autorité ou de sanction, etc... L'évaluation doit nous permettre d'être des individus responsables que ce soit dans le domaine de l'éducation ou de l'entreprise. **Support** : VHS **Mots clés** : Sciences de l'éducation/Formation de formateurs - **Durée** : 55 minutes - **Prix version unitaire** : 22.87 Euros.

Distribué par : UNIVERSITE NANTES PRODUCTION - CENTRE MULTIMEDIA Ateliers et chantiers de Nantes - 2 bis, bd Léon Bureau - BP 96228 44262 NANTES CEDEX 2 - T. 02 51 25 07 25 - F. 02 51 25 07 20

2) RESSOURCES TYPE «D*EVELOPPEMENT PERSONNEL»*

COMMENT MIEUX COMMUNIQUER AVEC SON CERVEAU

Type : Vidéo **Objectif** : Apprendre à mieux communiquer avec les autres, et à déterminer sa préférence cérébrale. **Contenu** : Après avoir expliqué les fonctions du cerveau droit et celles du cerveau gauche, le cerveau reptilien limbique ou cortical, Dominique Chalvin propose à chacun de déterminer sa préférence cérébrale. Après cette auto-analyse, il donne les moyens de mieux communiquer avec les autres.
Support : VHS - **Mots clés** : Technique de développement personnel/Savoir communiquer - **Durée** : 50 mn. - **Prix version unitaire** : 130.00 Euros. Distribué par : IMAGES POUR LA FORMATION 15 avenue de Ségur 75007 PARIS - T. 01 45 55 89 00 - F. 01 45 56 19 14

CONSEILS ET METHODES POUR MIEUX APPRENDRE

Type : Vidéo **Objectif** : Conseiller afin de mieux apprendre. **Contenu** : Techniques d'aide à la compréhension et à la mémorisation des cours. **Support** : VHS - **Niveau** : III/IV - **Mots clés** : Technique de développement personnel - **Durée** : 105 mn **Editeur** : CNED - **Prix version unitaire** : 15.00 Euros.

Distribué par : CNED BP 60200 86980 FUTUROSCOPE CEDEX T. 05 49 49 94 94 - F. 05 49 49 96 96

ENTRAINEZ VOTRE MEMOIRE

Type : Logiciel **Objectif** : Consolider ses capacités à mémoriser. **Contenu** : Le CD-Rom - Mémoire - s'adresse à tous ceux qui souhaitent renforcer et améliorer leur vivacité d'esprit et leurs facultés intellectuelles. Il a été conçu et élaboré par l'équipe de médecins, de chercheurs en Psychologie Cognitive et de spécialistes en Sciences de l'Education d'Happyneuron™. L'attention : L'attention est indispensable à l'exécution de toute tâche. Elle est intimement liée aux capacités de mémorisation et de compréhension. La mémoire : Fonction cognitive la plus largement sollicitée, la mémoire contribue à la constitution de l'identité de chaque individu en lui permettant d'acquérir des souvenirs personnels, des connaissances culturelles et des aptitudes particulières. Car, contrairement à ce que l'on pense, il n'existe pas une seule mémoire...

Le langage : oral, ou écrit, le langage est une activité mentale fondée sur différentes analyses : construction grammaticale, signification des mots... Il fait également appel aux connaissances personnelles de chacun, chaque individu disposant de son propre stock de mots. La maîtrise de l'espace et l'imagerie mentale : Identifier un objet, agir au sein de l'environnement, percevoir une chose sans que cette chose soit présente et la déplacer mentalement : autant d'activités irréalisables sans de bonnes capacités d'analyse visuelle et d'imagerie mentale.

Les fonctions exécutives : Pour résoudre les problèmes de la vie quotidienne, il est certes nécessaire de les comprendre, mais aussi de savoir analyser les différents éléments, d'élaborer un raisonnement et d'établir un plan d'action, en fonction du but à atteindre. Cela sera possible grâce aux fonctions exécutives de logique, de stratégie, de planification et de raisonnement. Six exercices interactifs originaux vous permettront de développer vos aptitudes cérébrales de manière ludique. Vous pourrez également contrôler vos points forts et vos points faibles en visualisant vos résultats personnels pour chaque exercice.

Support : CD-Rom - **Niveau** : Tous niveaux - **Mots clés** : Technique de développement personnel **Distribué par** : PASTEUR MEDIAVITA 28, rue du Dr Roux 75015 PARIS - Tél : 01 53 86 81 30 - Fax 01 53 86 81 54 - Les CD-Rom Pasteur Médiavita vendus exclusivement en pharmacie

STIM GNOSIA - MEMOIRE 01

Type : Logiciel **Objectif** : Outil de stimulation cognitive pour apprenant en difficulté d'apprentissage. **Contenu** : StimGnosia est une collection d'outils qui s'inscrit comme une entité spécifique, intégrant un projet global lié au suivi de personnes en difficulté d'apprentissage. MEMOIRE 1, comme son nom l'indique, est le premier volet d'une série d'applications ayant pour objectif un apprentissage, en vue d'une restitution mnésique. - Sollicitation des fonctions cognitives - Sollicitation d'opérations mentales élémentaires - Stimulation des capacités d'attention / concentration - Stimulation à l'utilisation de l'auto-évaluation - Stimulation aux fonctions méta cognitives - Stimulation à l'autonomie cognitive et l'autonomie sociale MEMOIRE 1 se décline en deux versions.
La version pour les familles : L'application est conçue pour répondre aux besoins d'un apprenant en difficulté d'apprentissage afin qu'il puisse entretenir à domicile des sollicitations cognitives à travers l'apprentissage de listes de mots, de la restitution et de l'auto évaluation de ces listes de mots.
La version pour les institutions. L'application répond à l'utilisation de plusieurs apprenants dans les mêmes cadres de performances.
Support : CD-Rom - **Mots clés** : Technique de développement personnel/Illettrisme - **Editeur** : ITEMS MEDIA CONCEPT - **Prix version unitaire** : 49.00 Euros.

Distribué par : ITEMS MEDIA CONCEPT 70, quai de Paludate 33800 BORDEAUX - T. 05 57 35 73 73 - F. 05 57 35 73 70

3) RESSOURCES TYPE «RAISONNEMENT LOGIQUE »

ASSIMO : ESPACE TEMPS - Association des Sons, des Images, et des Mots - (Ce produit, actuellement en développement, sera disponible courant 2004). Date version 2004 Logiciel - 1 CD-Rom Ed./Dist. : ANIMAGE Tél. : 05 46 41 83 73

Les produits de la collection ASSIMO sont destinés à un public assez vaste principalement constitué d'adultes en situation d'illettrisme. On peut estimer qu'ils sont regroupés dans 3 grandes catégories : - les adultes souffrant de lacunes dans l'apprentissage des savoirs de base pour lesquels retrouver une confiance en soi est un préalable à une réinsertion durable, - les jeunes en situation d'échec à la sortie du système éducatif, - les publics étrangers, en demande d'alphabétisation en français.

Les exercices présentés dans la collection ASSIMO sont tous basés sur des mises en situations très proches de la vie quotidienne des apprenants. Ces exercices suscitant leur intérêt et leur motivation rend l'apprentissage plus aisé.

ASSIMO Espace/Temps : Les exercices proposés visent à travailler sur la structuration dans l'espace (latéralisation, déplacements) et le temps (notion de durée, différentes échelles de temps). Ce CD permettra de travailler les notions d'espace et de temps. L'interface se compose d'un appartement dans lequel l'apprenant est amené à évoluer : il s'agit de l 'appartement, modélisé en 3D, d'un ami explorateur, parti en voyage. Dans cet espace, de nombreux objets sont générateurs d'exercices traitant de questions spatiales ou temporelles.

Les exercices sur la spatialisation proposeront par exemple de s'orienter sur un plan, d'utiliser les termes d'orientation ou encore se déplacer en suivant un itinéraire. Les exercices sur les aspects temporels proposeront par exemple la représentation des liens familiaux, la gestion d'un agenda, la lecture de l'heure. Une originalité forte de ce CD est constituée de son coté vivant et réaliste. Les activités proposées seront déclinées en plusieurs niveaux de difficulté et seront particulièrement adaptées à un public d'adultes.

Mots clés : Illettrisme - Prix public euros : Produit actuellement en développement

ASSIMO : MATHEMATIQUES

Logiciel - 1 CD-Rom Ed./Dist. : ANIMAGE Tél. : 05 46 55 00 57

Objectif et contenu : Permettre à un public d'adultes et de jeunes en difficulté de se réapproprier les notions de base en mathématiques. Les produits de la collection ASSIMO sont destinés à un public assez vaste principalement constitué d'adultes en situation d'illettrisme. On peut estimer qu'ils sont regroupés dans trois grandes catégories :

- les adultes souffrant de lacunes dans l'apprentissage des savoirs de base pour lesquels retrouver une confiance en soi est un préalable à une réinsertion durable,
- les jeunes en situation d'échec à la sortie du système éducatif,
- les publics étrangers, en demande d'alphabétisation en français.

Les exercices proposés visent à travailler sur l'acquisition de la notion de nombre, le sens des opérations élémentaires, et le raisonnement logique. Une série de scénarios empruntés à la vie quotidienne amène à la résolution de situations-problèmes. Les exercices proposés dans la collection Assimo sont tous basés sur des mises en situations très proches de la vie quotidienne des apprenants. Ces exercices suscitant leur intérêt, leur motivation rend l'apprentissage plus aisé. (Ce produit, actuellement en développement sera disponible courant 2003).
Mots clés : Mathématiques/Illettrisme/Apprentissage de base

ASSO 3

Date version : 2003 Logiciel - 1 CD-Rom Ed./Dist. : LOGICOM DIFFUSION Tél. : 02 51 11 17 17

Objectif et contenu : Apprendre à conquérir son autonomie sociale par l'apprentissage ou le ré-apprentissage des notions de base. Apprentissage des notions de base de la vie quotidienne aussi bien dans les domaines de connaissance : - de la monnaie, des premiers nombres, de l'hygiène de la vie quotidienne, de la signalisation usuelle. Il utilise un support imagé et textuel. Quand le texte n'est pas accompagné d'image, il est alors traduit oralement (le simple passage sur le texte avec le curseur de la souris permet l'écoute). Il est ainsi accessible aux personnes qui ont peu ou aucune connaissance de l'écrit, l'apprentissage visé étant essentiellement l'adaptation à la vie quotidienne.

Mots clés : Illettrisme/vie quotidienne - Prix public euros : 90.00

ATELIER ESPACE - Développer et remobiliser

Date version : 2002 - Logiciel - 1 CD-Rom Ed./Dist. : JONAS FORMATION Tél. : 05 59 56 59 11

Objectif et contenu : Développer et remobiliser des opérations intellectuelles permettant de structurer l'espace, de se déplacer, de lire un plan, de comprendre les relations spatiales entre les objets et leurs modes de représentation.. Atelier Espace est composé de huit modules, eux-mêmes composés de 10 à 30 exercices organisés de façon progressive et avec des objectifs spécifiques :

Laby 2D : structurer les notions de points de vue, gauche, droite, devant, derrière ; élaborer les stratégies de déplacement dans l'espace. Laby 3D : structurer les repères d'une perception en trois dimensions ; passer d'une vue en deux dimensions à une vue en perspective. Puzzles 2D : structurer les

notions de symétrie, proportionnalité, rotations. Puzzles 3D : développer les capacités à gérer en parallèle plusieurs systèmes de points de repère (trois dimensions + orientation spatiale). Emboîtement 2D : structurer la perception, élaborer un système personnel de points de repère. Emboîtement 3D : développer les capacités à opérer systématiquement des transformations de vues (passage de 2 dimensions à 3 et réciproquement). Plans : structurer les notions de repères orthonormés, communiquer des informations spatiales et appliquer ces notions à partir d'un support codifié. Métro : appliquer et différencier des stratégies de déplacement à partir d'un support codifié et normé.

L'ergonomie privilégie très largement l'utilisation de repères spatiaux et iconographiques, et le mode opératoire est en lui-même un apprentissage au décodage de symboles graphiques utilisés dans l'activité de résolution de problèmes spatiaux. Pour chaque séquence d'apprentissage, les modes opératoires mis en oeuvre correspondent généralement pour l'apprenant au déroulement suivant : Je me familiarise avec le mode opératoire, Je comprends ce qu'il faut faire, Je réalise dix exercices d'un même module, Je sors mon bilan, J'essaye de comprendre la signification et le sens des résultats, Je compare mes résultats avec ceux des autres, Je discute de ma façon de faire et j'écoute celle des autres, Je participe, à l'aide des instruments papier, à la construction de stratégies plus efficaces, Je définis avec le formateur de nouveaux objectifs, Je travaille sur micro-ordinateur, Je sors mon bilan et j'analyse les résultats, Je définis une méthode, des principes, une stratégie.

Toutes les actions de l'apprenant sont mémorisées afin de servir de support à un apprentissage collectif réalisé à partir de matériel papier-crayon. Ce matériel reprend les exercices travaillés sur écran ; il permet la construction, la manipulation, la visualisation des stratégies et des points de vue ; en tant que matériel collectif, il sert de support aux échanges et à la construction de représentations communes

Mots clés : Illettrisme/Raisonnement et logique - Prix public euros : 200.00 (Tarif Atelier Espace complet 2D +3D)

CUBE 4

Date version : 1998 - Logiciel - 1 Disquette - Ed./Dist. : EDITIONS CHRYSIS - Tél. : 05 49 45 20 20

Objectif et contenu : Faciliter l'acquisition et l'assimilation des mécanismes de représentation mentale nécessaires à la perception et à la conceptualisation des volumes dans l'espace. Cinq activités de difficulté progressive sont proposées combinant reconnaissance des vues et constructions : reconnaître la perspective d'un objet donné, reconstruire un objet donné en perspective, construire un objet et reconnaître une de ses vues, reconnaître les vues d'un objet donné, reconstruire un objet par ses trois projections. Une aide à la reconstruction et à la reconnaissance est apportée à la demande de l'élève par la mise en couleur des tranches horizontales. Le module d'accompagnement CUBEDIT permet à l'enseignant de concevoir, créer et enregistrer sur disquette des objets qui seront ensuite travaillés par les élèves. Une bibliothèque d'objets et des fiches pédagogiques sont fournies permettant aux enseignants de gérer de façon souple, efficace et pratique les différences de niveaux de leurs élèves.

Mots clés : Dessin technique/Apprentissage de base - Prix public euros : 47.00

C.LOGIQUE

Logiciel - 1 CD-Rom Ed./Dist. : TNT Tél. : 03 20 67 11 38

Objectif et contenu : S'entraîner à la logique et se préparer aux épreuves de logique des concours administratifs. C.Logique est un outil d'entraînement à la logique. Il se décompose en 11 modules :

- suites numériques,
- suites alphabétiques,
- suites alphanumériques,
- suites numériques dans les figures,
- suites alphanumériques dans les figures,
- suites numériques fléchées,
- séries de mots,
- séries de mots en relation avec les chiffres,
- déplacements d'éléments dans les figures géométriques,
- symétries de figures,
- dominos,

Chaque module est composé d'une série de 10 exercices et d'un complément d'une autre série de 10 exercices. En fin de série, une correction est proposée : elle présente la logique mise en oeuvre. Le principe

adopté dans C.Logique, de l'autocorrection avec une aide éventuelle, permet à chaque apprenant de s'autoformer.
Mots clés : Evaluation des connaissances - Prix public € : 99.00 Euros.

IDEES EN ACTION

Vidéo - 1 cassette VHS Ed./Dist. : IMAGES POUR LA FORMATION Tél. : 01 45 55 89 00

Objectif et contenu : Analyser ce qui bloque la pensée créative, proposer quelques façons simples de la libérer.. Ce composite aborde principalement les points suivants : les différences entre les attitudes Dinosaure et Dauphin, les raisons du confinage de notre pensée dans des limites que nous nous imposons et comment en sortir, la façon d'améliorer notre capacité à résoudre des problèmes en remettant en cause nos a priori, la manière d'éviter d'être un tueur d'idées, d'évaluer ses idées de façon positive et créative et de prendre l'initiative pour passer des idées à l'action.
Mots clés : Technique de développement personnel Prix public € : 800.00 Euros.

ID-PANNE

Logiciel - 9 Disquette(s) 3,5/CD-Rom Ed./Dist. : TNT Tél. : 03 20 67 11 38

Objectif et contenu : Se familiariser avec une méthode de raisonnement systématique visant la résolution de problèmes concernant des pannes sur des objets techniques de nature différente. Le logiciel se présente sous la forme de 6 modules d'apprentissage. Les trois premiers modules sont consacrés aux pré-requis notionnels nécessaires à la compréhension de la méthode présentée : matière-énergie, systèmes et sous-systèmes, notion de défaut. Le quatrième module présente une méthode (étapes chronologiques présentées sous la forme d'un arbre). Le cinquième module est une Simulation visant un premier niveau d'appropriation de la méthode. Le dernier module est un questionnaire à choix multiples, Panne en question, permettant de tester ses connaissances en matière de situation de panne. Un module d'application, Missions de dépannage, concernant six objets techniques dont les pannes présentent des difficultés croissantes (cafetière, moniteur, lave-linge, centrale d'alarme, imprimante matricielle, tour numérique), achève le programme.
Mots clés : Electrotechnique Prix public € : 151.00 Euros.

LES A.R.L. - ATELIERS DE RAISONNEMENT LOGIQUE

Logiciel - 1 Disquette Ed./Dist. : CDE4 Tél. : 01 39 56 17 56

Objectif et contenu : Favoriser le raisonnement logique. Issue de la célèbre méthode classique des Ateliers de Raisonnement logique, cette version logiciel permet aux apprenants de niveau 6 et 5 bis de structurer les opérations intellectuelles de base du raisonnement logique, de développer ses capacités personnelles, de favoriser la sollicitation des compétences acquises et leur transfert à d'autres situations lors de séances de socialisation. Les ARL sont constitués de 16 modules comprenant environ 150 exercices de tous niveaux.
Mots clés : Raisonnement et logique

LES A.R.L. informatisés

Logiciel - 4 Disquettes Ed./Dist. : JONAS FORMATION Tél. : 05 59 56 59 11

Objectif : Faciliter la structuration des opérations intellectuelles de base du raisonnement logique, à travers un apprentissage individualisé et progressif, et développer l'autonomie des apprenants. En référence à la théorie de J.Piaget, les ARL informatisés proposent plus de 150 exercices de raisonnement permettant une mobilisation des opérations intellectuelles logico-mathématiques. L'apprentissage proposé, d'une durée moyenne de 50 heures, s'appuie sur une démarche pédagogique originale (progression, interactivité, recours à différents modes de représentation). Cette démarche est adaptée au public en difficulté sur le plan cognitif. **Contenu du logiciel** : Apprentissage du mode opératoire. Exercices de niveau concret Classification (17 exercices) - Combinatoire (9 exercices) - Inclusion (14 exercices) - Proportionnalité qualitative (15 exercices) - Transitivité (12 exercices) - Et/Ou (5 exercices) - Double transitivité (5 exercices) - Transitivité généralisée (7 exercices). Exercices de niveau formel Implication 1(9 exercices) - Combinatoire (16 exercices) - Proportionnalité (18 exercices) - Implication 2 (9 exercices) - Equivalence (3 exercices) Proportionnalité 2 (23 exercices) - Synthèse (5 exercices)
Mots clés : Raisonnement et logique

REPERES

Logiciel - 1 CD-Rom Ed./Dist. : LOGICOM DIFFUSION Tél. : 02 51 79 00 85

Objectif et contenu : Evaluer la connaissance du vocabulaire dit de base, et participer à son développement. Repères est destiné à l'évaluation et à l'apprentissage d'environ 80 concepts de base. Ces derniers sont présentés en 6 séries progressives. Les concepts concernent, de façon générale, les relations topologiques (espaces et temps), les prépositions et adverbes qui régissent les relations, ainsi que des notions davantage liées à une définition perceptive de l'environnement, des objets. Module 1 : L'apprenant explore librement l'image. Quand il clique sur un élément pertinent de l'image, le concept est prononcé et/ou écrit. Module 2 : L'apprenant doit désigner sur demande tel ou tel élément de l'image correspondant au concept de base. En cas d'erreur, un cadre clignotant vert, entoure la bonne réponse. Module 3 : L'élève doit remettre en place la définition écrite du concept (étiquette) sur l'image. Les principaux concepts abordés dans Repères sont : gros, petit, grand, rond, bas, haut / clair, ouvert / le plus haut, le plus loin, plusieurs, les mêmes, différent, pareil, autant, jamais, contre, dans l'ordre, horizontal...etc
Mots clés : Raisonnement et logique/Evaluation des connaissances/Illettrisme - Prix public € : 257.00

SACREES MACHINES

Logiciel - 1 CD-Rom ou Internet/Intranet Ed./Dist. : TNT Tél. : 03 20 67 11 38

Objectif et contenu : Assimiler les principes de base qui permettent de mieux manipuler les machines et de mieux comprendre leur langage. Ce didacticiel se présente sous forme d'un jeu de réflexion où l'apprenant doit : choisir une machine, découvrir la mission qui lui est confiée et la mener à bien en un temps déterminé. Les tâches suivantes sont proposées : découverte, déchiffrage, manipulation d'objets, dialogue avec la machine et programmation.
Mots clés : Culture technologique de base/Apprentissage de base - Prix public € : 112.00

SYLVADYS Aide à la formation. Outil de recyclage

Logiciel - 1 Disquette Ed./Dist. : PROCESS IMAGE Tél. : 04 42 39 77 23

Objectif et contenu : Cet EAO permet de former ou de recycler toute personne à la méthode de l'arbre des causes, à la démarche d'analyse de dysfonctionnements ou d'accidents dans l'entreprise. A l'issue de l'apprentissage les utilisateurs sont capables :d'effectuer un recueil des faits, de construire un arbre, de lire et interpréter un arbre, de déterminer les mesures préventives, de détecter les facteurs potentiels d'accident ou de défaut.

Déroulement : Huit modules alternant cours et exercices permettent d'atteindre ces objectifs, sollicitation permanente de l'apprenant, simulation, possibilités de créer des exercices.
Mots clés : Sécurité/Sécurité du travail/Raisonnement et logique - **Prix public** € : 419.80

TAM-TAM – Juste-a-temps

Version 2002 - TAM-TAM est un logiciel permettant de créer des situations de formation et d'animation de groupe ludiques et participatives. TAM-TAM est le support pour développer une pédagogie active et orale au sein des groupes restreints en formation. L'animateur projette, à partir d'un micro-ordinateur, et via un vidéo-projecteur, des questions dynamiques. Chacun des apprenants (ou groupe d'apprenants) en présence doit prendre la main le plus rapidement possible pour apporter sa réponse. A chaque prise de main, l'animateur demande des compléments, fait préciser, corrige... il accompagne et met en scène, ainsi, une véritable re-formulation collective des thèmes de formation. Ces séances donnent donc à l'animateur l'occasion de reprendre, mais aussi d'approfondir, tout contenu d'une formation sous la forme vivante, celle du jeu.

Plus d'informations : www.j-a-t.com/tamtam

4) RESSOURCES TYPE «VIE QUOTIDIENNE ET HISTOIRE DE VIE »

DESIR D'APPRENDRE

Type : Vidéo **Objectif** : Présenter la lutte contre l'illettrisme par l'intermédiaire d'une association. **Contenu** : A travers une mosaïque de paroles, le LEFOP se raconte. Cette association de bénévoles relate sa pratique quotidienne, ses difficultés, ses réflexions.... Une expérience originale de 10 années de lutte contre l'illettrisme dans un quartier de l'Abbaye-Jouhaux à Grenoble. Ce film décrit l'engagement particulier de bénévoles et le désir d'apprendre de personnes confrontées à l'illettrisme. Désir d'apprendre nous présente une dynamique autour d'apprentissages tels que la lecture et l'écriture, menée de façon personnalisée et, au-delà, autour de l'intérêt à créer des liens dans le quartier.

Support : VHS - **Mots clés** : Vie quotidienne/Insertion socioprofessionnelle/Illettrisme - **Durée** : 28 mn - **Prix version unitaire** : Adhésion.Location **Distribué par** : VIDEOTHEQUE MODES D'EMPLOIS - 73 rue de Volga 75020 PARIS - Tél : 0 802 850 850 - Fax : 01 43 79 68 13

DROIT DE CITE

Type : Vidéo **Objectif** : Montrer un exemple de réhabilitation d'habitat social générateur d'emplois nouveaux et d'insertion socioprofessionnelle. **Contenu** : Au départ de ce chantier original de réhabilitation de la Cité des Chaumes à Montauban, un projet associant notamment l'OPDHLM, les entreprises, la Ville, la DDTEFP, le Conseil général. Cette opération de réhabilitation, rendue nécessaire par l'état de vétusté de la cité, a eu pour premier objectif l'amélioration du cadre de vie et des conditions nécessaires de sécurité. La Charte Régionale pour l'Insertion, signée le 23 novembre 1993, a facilité l'intégration de jeunes de cette cité au sein des entreprises intervenant sur le site. Il ne s'agit pas de créer des emplois de circonstances, mais de former de véritables professionnels. A la suite d'un appel d'offre comportant la clause de mieux-disant social, dix jeunes de la cité, sans emploi et sans qualification, sont embauchés au sein des quatre corps de métiers intervenant sur le chantier : thermiste, isolateur par l'extérieur, gros-oeuvre et menuiserie (au total 40 salariés). L'originalité de ce chantier, explique le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, passe non seulement par l'amélioration apportée au bâtiment mais aussi par la prise en compte des difficultés rencontrées par les habitants de la cité et notamment les jeunes de moins de vingt six ans. Autre partenaire essentiel : l'association Montauban service qui assure à la demande du Conseil général un travail de proximité au sein de la cité : expliquer le chantier aux habitants, les informer de sa finalité, de sa progression, de ses modalités, d'une part ; suivre quotidiennement et assurer l'accompagnement social de ces jeunes, d'autre part.

Support : VHS - **Mots clés** : Vie quotidienne/Emploi/Insertion socioprofessionnelle - **Durée** : 20 mn - **Prix version unitaire** : Adhésion/Location **Distribué par** : VIDEOTHEQUE MODES D'EMPLOIS 73 rue de Volga 75020 PARIS - Tél : 0 802 850 850 - Fax : 01 43 79 68 13

ET VOILA LE TRAVAIL

Type : Vidéo **Objectif** : Présenter différentes solutions entreprises afin de lutter contre le chômage.

Contenu : Partout en France, des hommes et des femmes, seuls ou en groupe, en entreprise ou en association, réagissent contre la crise et le chômage et trouvent des solutions inventives et efficaces. Création d'activités et d'emplois, solidarité au quotidien ou services de proximité... Près de 70 initiatives sont présentées, en 1 mn 30 chacune, et sont susceptibles d'inspirer des démarches comparables. Cette série d'émissions, diffusée sur France 2 dans le cadre du programme, Et voilà le travail, s'inscrivait dans la campagne nationale d'information du gouvernement sur les nouvelles mesures en faveur de l'emploi.

Quelques exemples - Franchir (Un centre de formation pour devenir gardiens d'immeuble polyvalents), Hôpital Saint - Camille (Divers services ménagers destinés au personnel de l'hôpital), Humus et vie (une entreprise d'insertion et de formation au recyclage des déchets verts), ADM (Une aide à domicile pour personnes âgées et handicapées), Cigale (des particuliers financent des créations d'entreprises), PRIE (Un programme de développement touristique en milieu rural pour la réhabilitation de logements), Tous Travaux Espaces Verts (Une entreprise d'insertion spécialisée dans l'entretien de jardins et des espaces verts des collectivités), etc...
Support : VHS - **Mots clés** : Vie quotidienne/Emploi/Insertion socioprofessionnelle - **Durée** : 2 heures - **Prix**

version unitaire : 18.29 **Distribué par** : VIDEOTHEQUE MODES D'EMPLOIS - 73 rue de Volga 75020 PARIS - Tél : 0 802 850 850 – Fax : 01 43 79 68 13

HELP

Type : Vidéo **Objectif** : Sensibiliser aux problèmes liés à l'illettrisme. **Contenu** : A partir de témoignages de personnes en situation d'illettrisme, des professionnels de la lutte contre l'illettrisme dans la région de Basse-Normandie nous parlent de leurs démarches. Prévention dans une crèche - utilisation d'une BCD (bibliothèque centre documentaire) en ZEP (zone d'éducation prioritaire), où l'apprentissage de la lecture et de l'écriture est encore plus difficile qu'ailleurs. Suivi et accompagnement - Formation des jeunes et des adultes - accueil dans une ANPE - Mieux informer les assurés sociaux.

Support : VHS - **Niveau** : Tous niveaux - **Mots clés** : Illettrisme/Insertion socioprofessionnelle/Vie quotidienne - **Durée** : 36 mn - **Prix version unitaire** : Adhésion/Location **Distribué par** : EDUCAGRI 26, boulevard du Docteur Petitjean - BP 87999 21079 DIJON CEDEX T. 03 80 77 26 32 - F. 03 80 77 26 34

L'ENTREPRISE, LIEU D'ACCUEIL POUR LES JEUNES

Type : Vidéo **Objectif** : Présenter l'entreprise, lieu d'accueil pour les jeunes. **Contenu** : De nombreuses interviews de stagiaires, de tuteurs professionnels et de formateurs illustrent la réalité de l'accueil des jeunes en entreprise. A travers ces témoignages, nous découvrons les bonnes et les mauvaises pratiques de cette nouvelle approche de la formation : le stage en entreprise. Par son authenticité, ce film s'adresse à tous les acteurs concernés par la formation en alternance et peut intéresser les enseignants de la formation initiale. Il permet de trouver les réponses précises pour une meilleure approche des formations en entreprise.

Support : VHS - **Mots clés** : Vie quotidienne/Insertion socioprofessionnelle/Alternance - **Durée** : 20 mn **Editeur** : EDUCAGRI - **Prix version unitaire** : 18.19 Euros **Distribué par** : VIDEOTHEQUE MODES D'EMPLOIS - 73 rue de Volga 75020 PARIS - Tél : 0 802 850 850 - Fax : 01 43 79 68 13

LA MISSION LOCALE

Type : Vidéo/Logiciel **Objectif** : Présenter les missions locales, et les actions d'accueil, d'orientation et d'information qu'elles sont appelées à jouer. **Contenu** : A travers des actions d'accueil, d'orientation et d'information, plus de 600 missions locales proposent aux jeunes de 16 à 25 ans une relation personnalisée et globale, les guident dans l'élaboration de leur itinéraire et les accompagnent au cours de leur parcours d'insertion. Elles apportent des réponses adaptées à l'ensemble des difficultés qu'ils rencontrent avec une priorité à l'emploi, mais également dans les domaines de la formation, de la santé, du logement, de la culture, du sport, des loisirs et de la citoyenneté. Le ministère de l'emploi et de la solidarité a donné la parole aux jeunes de la mission locale de Torcy - Marne la Vallée qui ont été impliqués dans tout le processus de conception et de réalisation de ce film. Ils présentent ce qu'est une mission locale et pourquoi ils ont eu recours à cette structure d'accueil. Récompensé lors du Festival Communica de Deauville 1999 par le Grand Prix Spécial de la Fondation de France, cette vidéo nous permet de suivre les itinéraires de Karim, agent d'ambiance à la RATP, Laetitia, adjointe bibliothécaire, Stéphane, Mohamed et Nassim agents de piste à l'aéroport Charles de Gaulle.

Support : CD-Rom/VHS - **Niveau** : IV - **Mots clés** : Vie quotidienne/Emploi/Insertion socioprofessionnelle **Durée** : 9 mn **Prix version unitaire** : 18.29 Euros
Distribué par : VIDEOTHEQUE MODES D'EMPLOIS - 73 rue de Volga 75020 PARIS - Tél : 0 802 850 850 - Fax : 01 43 79 68 13

LA QUADRATURE DU CERCLE

Type : Vidéo **Objectif** : Présenter le cercle de recherche d'emploi en images. **Contenu** : La quadrature du cercle, en mathématiques, c'est la construction géométrique d'un carré de même surface qu'un cercle donné. Le type même du problème insoluble . Pourtant l'ANPE, au travers des cercles de recherche d'emploi, peut apporter une aide aux demandeurs d'emploi. Ce film raconte l'histoire d'une vingtaine d'hommes et de femmes qui ont suivi ce type de stage. Il permet de se rendre compte du travail effectué pendant les 5 semaines que dure un cercle de recherche d'emploi.

Support : VHS - **Mots clés** : Vie quotidienne/Emploi/Technique de recherche d'emploi - **Durée** : 52 mn - **Prix version unitaire** : Adhésion/Location **Distribué par** : VIDEOTHEQUE MODES D'EMPLOIS - 73 rue de Volga 75020 PARIS - Tél : 0 802 850 850 – Fax : 01 43 79 68 13

LA VIE EN PLUS : ASSOCIATIONS ET NOUVEAUX EMPLOIS

Type : Vidéo **Objectif** : Montrer qu'il est possible de professionnaliser de nouvelles activités à travers l'exemple proposé par les associations. **Contenu** : Avec le programme Nouveaux Services, Nouveaux Emplois pour les jeunes, la capacité des associations à professionnaliser des activités émergeantes, est au cœur de l'actualité. Ce ne sont pas seulement des nouveaux métiers qu'il convient d'identifier, mais des activités de service grâce auxquelles usagers, bénévoles, prestataires, etc. trouveront leur compte. L'émission, à partir de la mobilisation engagée dans le Nord-Pas-de-Calais, explique la dynamique proposée par ce programme. Elle montre en quoi celui-ci n'est pas un dispositif de plus à l'usage de chasseurs de primes mais un moyen de mettre en évidence, à partir de réalités concrètes d'une région, des activités nouvelles susceptibles de se professionnaliser.

Support : VHS - **Mots clés** : Vie quotidienne/Emploi - **Durée** : 26 mn - **Prix version unitaire** : Adhésion/Location **Distribué par** : VIDEOTHEQUE MODES D'EMPLOIS 73 rue de Volga 75020 PARIS - Tél : 0802 850 850 – Fax : 01 43 79 68 13

LA VIE EN PLUS : TRAVAIL ET HANDICAP

Type : Vidéo **Objectif** : Informer sur les mesures prises en vue de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées. **Contenu** : Une émission réalisée à l'occasion du 10ème anniversaire de la loi sur l'obligation d'emploi des personnes handicapées. Plus de 60% des entreprises font appel à des personnes handicapées ; pour les autres, une alternative : verser une contribution à l'AGEFIPH, le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. A partir de témoignages d'une grande sensibilité, ce programme offre un regard différent sur l'insertion des personnes handicapées.

Support : VHS - **Mots clés** : Vie quotidienne/Emploi/Insertion socioprofessionnelle/Handicapés - **Durée** : 26 mn - **Prix version unitaire** : Adhésion/Location **Distribué par** : VIDEOTHEQUE MODES D'EMPLOIS 73 rue de Volga 75020 PARIS - Tél : 0 802 850 850 – Fax : 01 43 79 68 13

LE PARRAINAGE POUR L'EMPLOI DES JEUNES

Type : Vidéo/Logiciel **Objectif** : Faciliter l'accès à l'emploi des jeunes par le parrainage. **Contenu** : Initié depuis deux ans à titre expérimental, le parrainage a pour objectif de faciliter l'accès à l'emploi des jeunes sans qualification et de les stabiliser dans leur travail. Un parrain, bénévole, actif ou retraité, désigné par une Mission locale ou une PAIO, accompagne le jeune dans sa démarche de recherche d'emploi et l'aide à s'adapter au monde de l'entreprise. Au travers des portraits de 5 jeunes et de leurs parrains, on découvre l'efficacité du dispositif de parrainage comme moyen d'accroître efficacement les politiques d'insertion professionnelle des jeunes.

Support : CD-Rom/VHS - **Mots clés** : Vie quotidienne/Emploi/Insertion socioprofessionnelle - **Durée** : 15 mn **Prix version unitaire** : Adhésion/Location **Distribué par** : VIDEOTHEQUE MODES D'EMPLOIS 73 rue de Volga 75020 PARIS - Tél : 0 802 850 850 - Fax : 01 43 79 68 13

LES GEIQ

Type : Vidéo/Logiciel **Objectif** : Présenter ce que sont les GEIQ : groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification. **Contenu** : Le GEIQ est un groupement d'employeurs. Sa mission est d'organiser des parcours d'insertion et de qualification au bénéfice des publics en difficulté, jeunes gens sans qualification, chômeurs de longue durée, bénéficiaires du RMI. Réalisé avec cinq GEIQ issus de deux régions, la Picardie et Rhône-Alpes, ce petit film documentaire s'adresse d'abord aux chefs de petites et moyennes entreprises qui sont confrontés à des difficultés liées à la saisonnalité de leur activité et au recrutement de leur personnel. Plus généralement, il est destiné à sensibiliser les acteurs de l'insertion sociale et professionnelle aux spécificités de cette formule. L'implication des entreprises constitue l'une des principales conditions de réussite du GEIQ. Chefs d'entreprises, tuteurs, salariés et coordonnateurs livrent leur expérience.

Support : CD-Rom/VHS - **Mots clés** : Vie quotidienne/Emploi/PME/Insertion socioprofessionnelle - **Durée** : 20 mn - **Prix version unitaire** : 18.29 Euros **Distribué par** : VIDEOTHEQUE MODES D'EMPLOIS - 73 rue de Volga 75020 PARIS - Tél : 0802 850 850 – Fax : 01 43 79 68 13

LIRE ET AGIR

Type : Vidéo **Objectif** : Adapter les salariés dits de faible niveau. **Contenu** : L'entreprise se transforme : mutations technologiques, organisationnelles, économiques...Les modifications des postes de travail engendrées par ces évolutions peuvent produire et révéler des difficultés d'adaptation des salariés dits de faible niveau. Ce film accompagné d'une mallette pédagogique comprenant un guide méthodologique et un outil de diagnostic, a pour objectif d'aider à optimiser ses pratiques pour favoriser l'adaptation des salariés les plus en difficulté. La faible qualification et l'illettrisme sont des freins à l'adaptabilité aux changements et, en conséquence, à l'employabilité des personnes concernées. Mais la formation peut constituer un remède efficace. C'est la démarche retenue par ce produit pédagogique original.

Support : VHS - **Mots clés** : Vie quotidienne/Insertion socioprofessionnelle/Illettrisme - **Durée** : 40 mn - **Prix version unitaire** : Adhésion/Location **Distribué par** : VIDEOTHEQUE MODES D'EMPLOIS 73 rue de Volga 75020 PARIS Tél : 0802 850 850 - Fax : 01 43 79 68 13

PAROLES D'HABITANTS, MANIERES D'HABITER

Type : Vidéo **Contenu** : Chronique villageoise d'une année à Sérignac, 500 habitants, dans le Tarn-et-Garonne. On traverse le village comme la vie. L'année est rythmée par les temps ritualisés, la Toussaint, le 11 novembre, la fête votive, la fête des battages, les manifestations associatives. L'espace du village est découpé par les lieux de mémoire, de rencontre, d'intégration, de services, de loisirs. Les habitants nous parlent de leur village, de leur commune, des manières d'habiter, des sentiments d'appartenance, de comment on peut être rural aujourd'hui, de l'identité communale face aux recompositions territoriales. Ce film, issu des travaux du Laboratoire de Dynamiques rurales de l'ENFA, en partenariat avec l'UTM et l'ENSAT, pose la question du sens de la petite commune rurale aujourd'hui, dans le cadre des recompositions territoriales.

Support : VHS - **Niveau** : Tous niveaux - **Mots clés** : Vie quotidienne-Agriculture-Environnement - **Durée** : 42 mn - **Editeur** : EDUCAGRI **Prix version unitaire** : 22.00 Euros **Distribué par** : EDUCAGRI 26, boulevard du Docteur Petitjean - BP 87999 21079 DIJON CEDEX - Tél : 03 80 77 26 32 - Fax : 03 80 77 26 34

PAROLES ET TEMOIGNAGES SUR L'Illettrisme

Type : Vidéo **Objectif** : Présenter le parcours de personnes illettrées.
Contenu : Des illettrés vivant en milieu urbain témoignent de leur isolement et de leurs difficultés dans un monde où l'écrit est omniprésent. Ils expliquent comment ils ont réussi à suivre des cours d'alphabétisation.

Support : VHS - **Niveau** : Tous niveaux - **Mots clés** : Illettrisme/Français/Vie quotidienne - **Durée** : 41 mn.
Distribué par : CNASM Centre hospitalier - 5 avenue du Général de Gaulle - 57790 LORQUIN Tél : 03 87 23 14 79 - Fax : 03 87 23 15 84

POINT DE VUE SUR L'INSERTION

Type : Vidéo **Contenu** : Document sur le thème de l'insertion réalisé en atelier vidéo par des personnes bénéficiaires du RMI à partir de rumeurs et passant par le point de vue de l'administration, les membres de l'atelier portent un regard sur les lieux d'insertion qu'ils ont découvert dans le Bassin houiller lorrain.

Support : VHS - **Niveau** : Tous niveaux - **Mots clés** : Vie quotidienne/Insertion socioprofessionnelle - **Durée** : 28 mn - **Prix version unitaire** : 22.87 Euros
Distribué par : OAVUP 95 avenue du Recteur Pineau 86022 POITIERS Tél : 05 49 45 32 26 - Fax : 05 49 45 32 30

SAUVE-MOI - TRANCHES DE VIE A ROUBAIX

Type : Vidéo **Objectif** : **Contenu** : Sorti en salles en septembre 2000, ce film tient son scénario d'un atelier d'écriture organisé à Roubaix et qui a réuni dix-sept privés d'emploi, dix-sept personnalités que rien, à priori, ne disposait à l'écriture. De cet atelier, soutenu par le Ministère de l'Emploi, est né un roman - Ne crie pas - et un film - Sauve-moi. Si le film n'est pas la stricte adaptation du roman, il en est l'écho, comme il est l'écho des récits et des situations entendus, racontés et vécus lors de cette aventure. Mehdi tourne dans les rues de Roubaix, à bord de son taxi clandestin. Il vit de petits boulots. Mehdi a quelques amis qui lui sont chers. Il y a Sergio, Willy, Marc, Cécile, la famille, Mémé et tous les autres. Et puis un jour Agatha débarque. Elle vient d'un pays où la mort a fait des ravages, mais elle est pleine de vie. Elle est de passage, elle ne restera pas. Il faut l'aider, lui trouver un toit, de l'argent. Agatha va bousculer Mehdi et sa tribu, leur ouvrir d'autres horizons. Les sauver.

Support : VHS - **Niveau** : Tous niveaux - **Mots clés** : Emploi/Insertion socioprofessionnelle/Vie quotidienne
Durée : 1 heure 40 mn - **Prix version unitaire** : Adhésion/Location
Distribué par : VIDEOTHEQUE MODES D'EMPLOIS - 73 rue de Volga 75020 PARIS Tel : 0802 850 850 - F. 01 43 79 68 13
Distribué par : CNASM Centre hospitalier - 5 avenue du Général de Gaulle - 57790 Lorquin - Tél : 03 87 23 14 79 - Fax : 03 87 23 15 84

TRAVAILLER EN CAT

Type : Vidéo **Objectif** : Montrer le soutien apporté par les CAT dans l'insertion professionnelle des handicapés. **Contenu** : Le Centre d'Aide par le Travail offre à des milliers d'adultes handicapés une possibilité d'insertion sociale et professionnelle. Comment ces travailleurs vivent-ils leur quotidien, à l'atelier, dans les transports, lors des repas ? Quand ils peuvent, pour un temps, travailler en entreprise ordinaire, comment jugent-ils leur situation? Enfin que deviennent ceux qui ayant été embauchés, ne dépendent plus du CAT ?
- Durée : 20 mn - **Prix version unitaire** : 57.93 Euros **Distribué par** : CNASM Centre hospitalier - 5 avenue du Général de Gaulle 57790 LORQUIN T. 03 87 23 14 79 - F. 03 87 23 15 84

5) RESSOURCES VIDEOS EN LIGNE

5.1) AUTOFOD **Extrait du site de Vidéoscoop Université de Nancy II**: **http://www.canal-u.education.fr**

Chaîne : «Profession formateur» - catégorie «Témoins» : **Monique Linard**

Deux séquences en streaming vidéo

A) Apprendre à apprendre avec les NTIC

L'expérience montre que les TIC présupposent d'avoir acquis les savoirs-faire cognitifs et socio-affectifs de la connaissance, plutôt qu'elles ne les développent. Devant les forts taux d'abandon chez les apprenants non experts, **la nécessité d'un soutien à l'acte d'apprendre** s'est imposée partout : par tutorat, rencontres et/ou échanges (forums, Chats, groupes de collaboration). Pour dépasser le niveau spontané des démarches, les TIC doivent être conçues et encadrées de façon à développer un double niveau de conduite chez l'apprenant : **le niveau cognitif** (structuration, contrôle, intégration, formalisation des connaissances) et **un niveau métacognitif** (interrogation des résultats, des erreurs et des échecs, évaluation réflexive de ses propres stratégies.

B) Atelier de connaissance : rôle du formateur.

Pour le formateur, l'apport immédiat des TIC est une ouverture des modes d'accès, de manipulation et d'échange de connaissances et aussi la nécessité de prendre en charge les conséquences de cette ouverture pour l'apprenant. La masse énorme d'information (externe) à transformer en connaissance (interne) et le foisonnement des sources et des outils, obligent le formateur à infléchir son rôle : de seul dépositaire du savoir **à guide, organisateur et méthodologue des conditions de production par chacun**

de sa connaissance. **Le formateur doit apprendre lui aussi à collaborer et à accompagner l'apprenant** sur la voie de l'autonomie : avec les outils disponibles mais aussi par des méthodes interactives qui transforment la formation en un véritable atelier de connaissance.

5.2) Site de l'Université de Nancy II : «Des méthodes pour apprendre dans l'enseignement supérieur».

www.univ-nancy2.fr/VIDEOSCOP/ACTIVITE/fichemethodo.html

Produit : Vidéocours, série de 5 x 52 minutes Financeur : MEN, Université Montpellier 1 et Nancy 2 **Auteur / Responsable scientifique :** Régine Acquier **Production :** Université Nancy 2 - Université Montpellier 1 - **Diffusion :** La Cinquième **Contact :** Deborah Arnold secretariat-videoscop@univ-nancy2.fr

Vidéocours de méthodologie de l'apprentissage à l'université destiné à être diffusé dans le cadre de l'émission Les Amphis de La Cinquième et sur le web. La série comporte 5 heures. N°1 : Des outils pour s'organiser : N°2 : La prise de notes N°3 : La gestion du temps N°4 : Le travail en groupe N°5 : S'organiser pour communiquer

Le public visé est celui des étudiants de DEUG, notamment dans le cadre de l'UE3, et prioritairement les étudiants de première année universitaire, toutes disciplines confondues. Mais l'acquisition de méthodologies de travail intéresse aussi bien toute personne en situation d'étude ou de formation, qu'elle soit initiale, continue ou à distance, et quels que soient le niveau et la discipline

Résumé du contenu : L'originalité et l'efficacité de ce cours résident dans l'utilisation des outils et techniques d'organisation mis en œuvre couramment par les personnels de l'entreprise lors de la mise en place des démarches qualité dans les entreprises pour les appliquer à des situations d'apprentissage. Ces outils et techniques doivent permettre de définir, de cerner et d'analyser une situation pour déterminer l'action à tenir. Ils sont aisément transposables dans les pratiques quotidiennes de l'étudiant.

Voir aussi l'autre lien :

- **http://www.arfe-cursus.com/realvideo/temps.htm**

Ce lien donne accès à **une présentation en vidéo d'une méthode pour apprendre à gérer son temps** présentée par Régine Acquier de l'Université de Montpellier. Cette méthode consiste a travailler sur soi même et repose sur les points suivants : volonté, Cohérence, Energie et Temps.

5.3) Site TFS Téléformation & savoirs

www.tfs.afpa.fr

*Rubrique : Emissions vidéo – sous rubrique « **collection TFS**» - série «**Métiers de la formation** » - vidéos «**Questions à** » Titre : «**de la formation à l'apprenance** » par Philippe Carré ».*

2.B) Travail à partir de la **B**oîte à **O**utils **M**ultimédias

1) Extrait de la partie introductive de la BOM

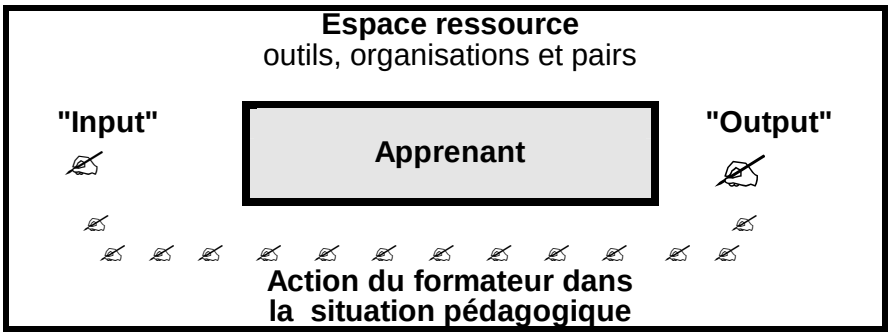
La production structure l'activité et l'activité structure l'apprentissage.

L'usage du multimédia peut participer à cette reconnaissance en plaçant l'apprenant comme acteur de sa formation. Par nature, l'ordinateur est un outil de calcul, au sens large, et donc de production où la gestion de l'erreur est possible. La production (textes, tableaux, fichiers, plaquettes de présentation, études de cas, dossiers personnels ou collectifs, simulations, enquêtes, images, expositions, spectacles, chantiers-actions, etc...) sont autant de champs d'expérimentation individuels ou collectifs offrant la possibilité d'un regard, non pas sur la "boîte noire[6]" de chaque individu, mais sur ce qui, dans son activité, est observable. Nous faisons ici explicitement référence aux conceptions de la théorie de l'information des années 50 qui a inspiré largement les courants de l'éducabilité cognitive.

L'approche cognitiviste a tendance à réduire la pensée à ses fonctions mécaniques de perception, de sélection, d'organisation et de restitution. Aujourd'hui la comparaison du fonctionnement de l'ordinateur et du fonctionnement du cerveau humain, repris à la fois dans le cadre des Neurosciences et de l'Intelligence Artificielle (IA), se heurte rapidement à l'impossibilité d'intégrer, dans ce type de modèle, les caractéristiques proprement humaines qui sont celles de la recherche/construction perpétuelle du sens par la personne.

C'est à partir de l'observation de cette personne que l'on peut avoir le point d'ancrage dans la relation. C'est alors au formateur, à partir de cette observation systématique, de renvoyer graduellement "en Feed-back" des éléments nouveaux (attitudes, conseils, outils, ressources, situations, pairs, etc ..) et propres à chaque individu pour qu'il affine, par contrôles approximatifs, successifs et mutuels son activité, et donc, structure son apprentissage. C'est dans cette dynamique de relation d'aide en spirale que débute la connaissance.

La régulation pédagogique par rétro-action



Deux principes :

- repérer les processus, les représentations, les blocages et les erreurs en observant les résultats sur les contenus produits par l'apprenant,

- remédier par des stratégies "personnalisées" en retour.

2) Rubrique «BILan» (BIL) :

http://www.mipplus.org

[6] Voir le livre "J'apprends, donc je suis" d'Hélène Trocmé Fabre - Les éditions d'organisation - Mars 1989.

- fiche «Atelier Eval II» - Jonas & TNT

3) Rubrique «LanGage et logiquE» (LGE) :
http://www.mipplus.org

- fiche «Atelier Espace» - TNT
- fiche «Atelier de résolution de problèmes – APP Dijon»
  (outil non commercialisé)
- fiche «C.Logique – TNT»
- fiche «Entraînez votre mémoire – Emme»
- fiche «ALICE – IDEM»
- fiche «Tests de QI – MicroAPP»
- fiche «Apprendre, comment ça marche ? – CSI»

voir plus bas

4) Rubrique «Culture Générale et Scientifique» (CGS) :
http://www.mipplus.org

- fiche «Les secrets de l'intelligence – Cédérom»

5) Rubrique «Culture Technique et Professionnelle» (CTP) :
http://www.mipplus.org

- fiche «Cube 4 – Chrysis»
- fiche «Sacrées Machines – TNT»
- fiche «ID-Panne – TNT»

6) Rubrique «Outils du FormaTeurs» (OFT :
http://www.mipplus.org

- fiche «Gingo, les Arbres de connaissances – Trivium»
- fiche «GesTemps» - J Kaplan»
- fiche «TAM TAM» - Juste-a-Temps

7) Rubrique «Ressources et réseaux» (RES) :
http://www.mipplus.org

- fiche «TFS, série TV mieux se connaître – AFP»

8) Extrait de la fiche BOM : Apprendre, comment ça marche ? - CSI
Voir page suivante

Site Internet : «Apprendre, comment ça marche ? – CSI»

Extrait de la fiche BOM : Approche ludique de type «brainstorming interactif et multimédia» / CSI

www.cite-sciences.fr/apprendre/francais/comment/index.htm

Le désir d'apprendre ou Apprendre, comment ça marche ?

Dans la vie, il n'y a pas que boire, manger, dormir ! Il y a aussi…apprendre. C'est une activité que l'on pratique à tous âges en maintes situations et de multiples manières. Mais apprendre, comment ça marche ? **Jouez** maintenant à découvrir les multiples facettes de cette captivante aventure !

1) Vais-je y arriver ? : Acquérir un tour de main d'un spécialiste passe par l'**observation et l'action**. Quel que soit le domaine, apprendre à sauter à la perche, à utiliser une perceuse ou faire des crêpes, il s'agit à chaque fois de décomposer le mouvement et de le reproduire. Puis, c'est **en exerçant** que l'on acquiert de l'aisance. Deux clips Real Vidéos (en dérangement): «le tour de magie» et «ils ont essayé».

Un processus personnel : Pour apprendre le tour de magie, pour apprendre à utiliser un outil, pour apprendre une série de gestes, chacun de nous a sa façon de faire. Nous sommes encombrés de représentations qui nous freinent et nous cherchons des repères, des indices, pour essayer de maîtriser le processus. Il s'agit toujours, mais chacun à sa façon, de se situer par rapport à un environnement. Nous arrivons à la compréhension de ce que nous devons apprendre par approximation successive, par ajustements à ce qui nous entoure. Nous essayons de nous souvenir ou de donner du sens. Ce sont des processus communs à tous et pourtant spécifiques à chacun. Il s'agit toujours pour la personne qui apprend, de se mettre en jeu dans une réalité commune.

Pour en savoir plus :

- Ouvrages : **des connaissances de l'enfant à l'adulte**, Claude Bastien – Armand Collin , 1997 – **L'oiseau jardinier**, Paul Caro – 1986 & **Petite philosophie à l'usage des non-philosophes**, Albert Jacquard – Calman Lévy, 1997
- Revue : Sciences cognitives, Le courrier du CNRS, N°79 – Octobre 1992.
- Article : Apprendre dans la société de l'information on cognition, Paul Carro – L'illettrisme en sciences, André Giordan & Enseigner n'est pas apprendre, André Giordan – L'enseignant LC N°61 – février 1996

2) Casser vous la tête : On apprend tous les jours. Les occasions ne manquent pas et **chacun gère ça à sa manière**. D'ailleurs que serait-on sans la richesse des expériences. Trois animations jeu avec Shockwave sur la mémoire «Qui fait quoi ?», «Histoire de mots» et «La femme de Jacques»

A chacun sa stratégie : apprendre est une aventure personnelle, le fruit d'une action dynamique et volontaire. Tout au long de notre vie, nous rencontrons des tas d'occasion d'apprendre dans des domaines très divers. Le champs des connaissances possibles est très vaste. Alors, apprendre comment ça marche ? Tous de la même manière et de façon unique pour chacun ! Selon la personne, le chemin diffère. Tel individu s'aide de petits dessins, tel autre organise les données en tableau. Chacun développe ses propres moyens, mais il s'agit, toujours et pour tout le monde, de donner du sens. Prendre conscience de la diversité des chemins possibles pour l'apprentissage, c'est se forger un nouvel art d'apprendre… De quoi s'ouvrir de nouveaux horizons !

Pour en savoir plus :

- Ouvrages : **Traité de psychologie – IV** Apprendre et mémoire, Paul Fraise & Jean Piaget Antonio Damasio – PUF 1964 & **Des idées pour apprendre**, André Giordan & Françoise Guichard – Z Editions - 1997
- Catalogue : **La fabrique de la pensée –** Catalogue de l'exposition – CSI - 1990

- Revue : L'émergence de la pensée, Sciences Humaines, N°87 – Octobre 1998, La pensée – Science & Avenir, hors série N°114 – avril/mai1998, Comment apprenons-nous ? Euréka N°22 – septembre 1997

- Article : The effect of context on cognition, Stephen Ceci & Antonio Roazzu - 1994

3) Que d'émotions : Qu'elles nous **stimulent ou nous déstabilisent, nos émotions sont à la source de tout apprentissage**. C'est ce que vous allez découvrir ici à travers une animation et un questionnaire : un clip Real Vidéos V8 Basic (en dérangement) «L'auto-école» et une animation Shockwave sous forme d'un questionnaire «Questions d'émotions»

Un moteur à apprendre : les émotions perturbent-elles l'apprentissage. Peut-on les dissocier de la raison. Faut-il les considérer comme des alliés ? Les recherches actuelles en neurobiologie montrent que les activités nerveuses liées aux émotions et celle impliqués dans la cognition sont indissociables. Ces travaux rejoignent ceux des psychologues qui explorent et théorisent le rôle fondamental des affects dans nos capacités à apprendre et à agir. Inquiétude, colère, détresse, jubilation… nos émotions laissent en nous des traces que chaque nouvelle expérience réactive. Apprendre à les reconnaître et à les écouter, c'est offrir un véritable moteur aux apprentissages à venir…

Pour en savoir plus :

- Ouvrages : **Descartes' Error** - Emotion, reason and the humain brain, Antonio Damasio – 1994 & **L'intelligence émotionnelle**, Daniel Goleman – Robert Laffond - 1997

- Revue : La mémoire, la recherche N° 267 – Juillet Août 1994

- Article : La perception et la reconnaissance des expressions émotionnelles faciales, Anna Tcherkassog – Information sur les Sciences Sociales - 1997

4) Agitez vos neurones : On dit que le cerveau se fige à vingt ans, se détériore avec l'âge, ne sait pas de réparer. C'est complètement faux. Vous allez découvrir pourquoi … Deux animations avec Shockwave sur «Corps et cerveau» (quelques fautes de frappe dans les commentaires) & «Le cerveau plastique».

Le cerveau caméléon : des milliards de synapses en perpétuelle adaptation animent le cerveau, ce réseau complexe qui nous permet de penser, d'agir, d'exister. Les neurosciences ont récemment montré qu'il se caractérise par une grande plasticité, c'est-à-dire que son fonctionnement s'adapte constamment et à tous âges à nos activités quotidiennes. Plus une tâche est nouvelle et complexe, plus les structures cérébrales se mobilisent. Ainsi, chacun de nos apprentissages, chacune de nos expériences modifie la structure et la réactivité chimique de notre cerveau qui bouge. Nous le construisons sans cesse ! De quoi se dire que rien n'est jamais perdu et qu'il n'est jamais trop tard pour s'y mettre.

Pour en savoir plus :

- Ouvrages : **Le cerveau**, Ad Dudink & Ron Van der Meer – Seuil, **Le cerveau - un inconnu**, Dictionnaire encyclopédique d'Oxford, sous la direction de Richard L. Grégory – R Lafont 1987 & 1993 – **L'enseignement scientifique, comment faire pour que cela marche ?** G de Vecchi & A Giordan, Z Edition 1989

- Revue : Le cerveau en mouvement, Sciences et vie hors série N° 204 septembre 1998 & Voir le cerveau, La Recherche N° 289 juillet Août 1996

- Article : Voyage au cœur du cerveau – Enquête d'Eric Fottorino – Le Monde 1998.

5) Histoire de fous : on apprend à partir de ce qu'on est et en s'appuyant sur ce que l'on connaît déjà, c'est sûr... mais on apprend surtout en bousculant nos conceptions. Alors, êtes vous prêt à bouger les vôtres ? Huit animations avec Shockwave : «Histoire de 6», «L'ouragan», «La souris folle», «Neuf points a relier», «Prisonnier de nos représentations», «Trouver la suite», «A la ligne» et «L'effet Stroop».

(quelques fautes de frappe dans les énoncés !)

Le doute est roi : L'apprentissage est le résultat de transformations successives, de résistances, de ruptures. Ces micro-révolutions provoquent un déséquilibre dans notre façon d'être, de penser, de faire . Alors … assimiler de nouvelles connaissances se fait à ce prix. Certitudes et convictions sont alors de sérieux ennemis qu'il nous faut traquer si on veut apprendre. Le trouble momentané qui accompagne

l'apprentissage et le doute qu'il provoque, offrent les meilleurs atouts à celui qui veut s'ouvrir à un nouveau savoir. Dans l'acquisition d'une connaissance, le doute est roi et vaut mieux ne jamais l'oublier. C'est parfois extrêmement déstabilisant … Mais n'est-ce pas ce qui rend l'aventure si captivante ?

Pour en savoir plus :

- Ouvrages : **Conception et connaissance**, A Giordan & P Lang, 1994, **L'homme cognitif,** A Weil-Barais – PUF 1993
- Cédérom : Les secrets de l'intelligence, B Lévy & E Servan Schreiber
- Revue : L'intelligence, Le Monde de l'Education N° 255 – Janvier 1998
- Article : Au fond de l'action, la conceptualisation – G Vergnaud.
- Thèse : Des neurosciences aux sciences de l'éducation, D Fabre 1997.

6) Un temps pour tout : apprendre le tango en 15 leçons et le chinois en 2 semaines ! Qui n'a jamais été attiré par de telles formules ? Qui n'a pas essuyé les échecs cuisants ? Hé oui ! pour apprendre, il faut mettre le temps de son côté. Mais regardez plutôt : Deux animations avec Shockwave dont une avec sonorisation : «Tracer un idéogramme» et «Bébé et babils».

La magie des expériences : Quel qu'en soit le domaine, on ne devient pas expert en cinq minutes ! Hé, non Ce serait trop simple ! Pourtant, on cherche souvent à réduire le temps d'apprentissage. C'est stupide ! Nous savons dès l'enfance qu'apprendre se fait dans le temps. Devenir compétent requiert toujours efforts t patience. C'est dans la durée que nous construisons notre savoir. Comme chacun de nous apprend à son rythme, c'est à force de répétition et d'ajustement dans des contextes variés qu'on s'initie. C'est en multipliant les expériences dans des situations tour à tour familières et inattendues que nous assimilons en profondeur de nouvelles connaissances.

Pour en savoir plus :

- Ouvrages : **Les découvreurs**, D Boorstin – Robert Laffont – **Comment la parole vient aux enfants ?** B de Boysson – Bardies – **Pour ne plus vivre sur la planète Taire**, J Salomé – A Michel – 1991 – **Mère-enfant, les premières relations,** D Stern – P Mardaga 1977
- Revue : Eduquer et former, Sciences Sociales Hors série N°12 – Février/Mars 1996
- Article : Mémoire et psychologie légale : contexte et transfert inconscient dans l'identification des visages, N Rainis & g Tiberghien – Psychologie française N°40 3 – 1995 & Filles-garçons, ML Verdoer Gibello – L'Ere N°11, octobre 1993.

III) Premiers résultats de cet état des lieux

3.1) Apprendre à apprendre : une approche neuve et plurielle

La problématique de «l'apprendre à apprendre» traverse plusieurs territoires avec un ancrage variable. C'est le premier résultat de notre investigation. Sans vouloir chercher l'exhaustivité, nous nous sommes attachés, dans un premier temps, à repérer les secteurs d'activité dans lesquels la notion d'apprendre à apprendre était citée, mentionnée, débattue, analysée, et aussi, mise en œuvre.

La notion «d'apprendre à apprendre» étant elle-même, relativement neuve dans le champ de la formation, apparaît comme polysémantique, dépendant largement des territoires sur lesquels elle prend forme :

- pour la formation initiale, «apprendre à apprendre» n'apparaît aujourd'hui qu'à la marge, et plutôt sous la forme «apprendre autrement», ou plutôt voire «enseigner différemment», même si la pédagogie de Freinet ou les travaux de Piaget ont largement étaient inspirés par ce secteur d'activité. Le modèle transmissif des connaissances est encore largement dominant. Dans ce contexte, l'élève-apprenant» a un champ d'initiatives relativement restreint au profit de la gestion de l'activité du groupe «classe» pour l'école, le collège et le lycée, au profit de «la promotion» pour l'enseignement supérieur ou au profit du «stage» pour la formation des adultes. Dans tous ces cas, le concept «apprendre à apprendre» n'existe pas en tant que tel. Il s'agirait de modifier la posture du maître plutôt que celle de l'élève.

- pour l'université, le concept apprendre à apprendre semble apparaître au travers des travaux et des méthodes liées à l'éducabilité cognitive ou liées au travail coopératif.

- pour la formation des adultes, le concept d' «apprendre à apprendre» est couplé aux réflexions et aux pratiques, soit du développement de l'individualisation de la formation, soit celui de l'autoformation. Il s'agit de partager avec l'apprenant une réflexion et une action, d'ordre personnel et méthodologique, pour l'aider dans ses stratégies d'appropriation des connaissances. C'est dans la logique de l'accompagnement de l'apprenant vers une nouvelle posture de co-construction du savoir que les pratiques d'apprendre à apprendre prennent corps, en particulier dans le champ des FOAD, où l'introduction des NTIC joue un rôle de révélateur dans la mise en place de l'individualisation distance. Comment apprend t-on à distance, comment apprendre à apprendre en FOAD ?

Si la question de l'apprendre à apprendre est souvent mentionnée, celle de «l'apprendre à s'auto-former» est plus rare.

3.2) Premières définitions de «apprendre à apprendre»

Définitions extraites de la recherche documentaire :

Définition 1 : L'éducabilité cognitive est l'ensemble des pratiques, des techniques qui ont pour objet explicite et principal de développer l'efficience et l'autonomisation des apprentissages et réactivant de façon systématique les procédures de pensée, les structures mentales dont la personne dispose et dont elle prend conscience. **D'après apprendre peut-il s'apprendre ?**

Les Cahiers Pédagogiques N°280

Définition 2 : La formation sur mesure ou «**Apprendre à apprendre**» : s'outiller pour faciliter l'apprentissage, c'est-à-dire connaître ses forces et ses faiblesses et, partant, celles des autres, identifier ses forces et ses faiblesses en période d'apprentissage; définir les besoins qui en découlent; anticiper les moyens d'action pour apprendre ; prendre en mains son propre développement et rechercher les occasions d'apprentissage et profiter de toutes les occasions possibles pour compléter et enrichir son apprentissage.

Exemple du service formation de l'Université de Montréal.

Définition 3 : Apprendre à apprendre par l'expérience, c'est apprendre au contact de son environnement dans une relation directe et authentique. A chaque fois que l'homme interagit avec son environnement dans une recherche d'ajustement à ses besoins, il expérimente des solutions nouvelles qui enrichissent son vécu expérienciel et lui permettent de retrouver la satisfaction de ses besoins. Dans ce processus d'apprentissage, l'individu est acteur et en échange constant avec son environnement. Il est dans l'action et dans la réflexion. Plus ce contact est intense, plus la progression est importante. Apprendre à apprendre par l'expérience signifie que chaque individu développe sa capacité à apprendre par lui-même de ses expériences, de manière à ce qu'il soit capable de transformer ses situations de vie en situations apprenantes. C'est un acte dynamique, vivant, qui lui permet d'apprendre sans discontinuer.

Source FMK Consulting

Définition 4 : Pour résumer les objectifs pédagogiques de l'apprentissage coopératif, «on peut dire qu'il faut coopérer pour apprendre et apprendre à coopérer, ce qui suppose aussi de développer des compétences transversales utiles pour la vie dans le monde du travail et dans la société. Un objectif et un résultat attendu, plus ambitieux de l'apprentissage coopératif est de rendre les apprenants capables d'un comportement réflexif. Il se traduit par une capacité à s'interroger, au travers du processus coopératif et de la confrontation avec d'autres pratiques et à modifier son propre processus d'apprentissage, avec l'aide d'un agent éducatif (tuteur). C'est-à-dire atteindre le vieux principe **d'apprendre à apprendre**

Source : **Alain Derycke** – extrait d'un article publié dans l'AFP N° 179 juillet août 2002
«L'apprentissage coopératif en ligne, l'apport de la recherche».

3.3) «Apprendre à apprendre» vu par les membres de l'action Equal

Claudine Burguet

Se confronter à nouveau à l'apprentissage, quand des expériences précédentes ont été douloureuses, frustrantes ou simplement infructueuses est une étape très difficile, car il faut être en capacité de porter un regard différent sur l'apprentissage. Or pour porter ce regard différent, il faut pouvoir aborder le changement de manière positive, afin de favoriser la possibilité pour le sujet de trouver en lui-même les ressources dont il aura besoin pour réussir cette expérience. Pour cela de nombreuses conditions doivent être réunies :

- Avoir une idée d'un projet de vie, personnel, professionnel…et identifier l'utilité d'apprendre telle ou telle chose pour la mise en œuvre de ce projet.

- Acquérir la capacité d'apprendre à penser, c'est à dire de modifier sa relation à l'environnement et aux autres mais aussi de modifier l'image que la personne a d'elle-même.

- Mais aussi, être curieux, se poser des questions, avoir envie de chercher des réponses. Mais aussi, être suffisamment autonome, organisé, pour avoir la capacité d'aller chercher les réponses ou au moins des éléments de réponses. Etre convaincu que l'on a des capacités, que l'on sait, que l'on peut réaliser, que l'on peut apprendre des choses qui paraissaient impossibles précédemment.

- Avoir à disposition des outils appropriés qui à la fois, sont attrayants, accessibles et efficaces dans la transmission des contenus.

Apprendre à Apprendre doit, pour moi, traiter l'ensemble de cette problématique, c'est-à-dire mettre à disposition des postulants à l'apprentissage :

- des accompagnateurs formés dans ce sens et ayant une vraie volonté d'accompagner les sujets en les amenant à penser et à choisir pour eux- mêmes.

- des méthodes et des outils qui facilitent l'apprentissage (présentiel, auto-formation assistée, voire auto-formation...) et qui couvrent l'ensemble des besoins (prise de conscience de ses propres capacités, développement de l'autonomie, mais aussi transmission de savoirs, par exemple).

- et enfin, un contexte réglementaire qui autorise la plus grande souplesse dans les modalités de mise en œuvre des apprentissages.

Yatchinovsky Arlette

Les savoirs sont des outils que le stagiaire se donne à un moment de son histoire parce qu'il se pose des questions. Pour qu'il ait envie d'**apprendre à apprendre**, il faut qu'il se pose des questions et surtout, il faut qu'il réalise que les savoirs vont être pour lui un moyen de trouver les réponses aux questions qu'il se pose. Avoir envie d'accéder à ces savoirs, c'est se donner la possibilité d'**apprendre à apprendre, or apprendre à apprendre**, c'est apprendre à penser. Apprendre à penser, c'est modifier sa relation avec le monde, c'est modifier sa relation avec les autres et modifier l'image que l'on a de soi. C'est aussi modifier sa façon d'appréhender les gens et les choses (les gens en tant que groupes constitués et les individus en tant que personnes).

Pour modifier cette relation, avec le contexte et avec les individus, il faut commencer à se regarder différemment et penser que l'on peut rentrer en relation avec le contexte et avec les autres différemment. C'est, de ce fait, devenir capable d'augmenter sa confiance relationnelle. Les méthodes cognitives sont les méthodes qui ont pour objectif de donner la possibilité aux individus d'apprendre à apprendre. Elles donnent vie au savoir auquel les stagiaires peuvent accéder, car elles les intègrent au processus de construction de ces savoirs. Elles ont pour but de faire en sorte que les savoirs deviennent la propriété de celui qui cherche à y avoir accès. Le sens que prend cette quête donne du sens à l'apprentissage pour celui qui apprend. Il lui donne la motivation nécessaire à l'investissement pour réaliser cet apprentissage. Les méthodes cognitives permettent à l'apprenant d'accéder à l'intelligence de ce qu'il est puisqu'il accède à l'intelligence de la situation. Elles lui permettent de trouver le chemin vers la connaissance car il comprend l'intérêt de se l'approprier.

Patrick HOUSSIER

Apprendre à apprendre au regard de la médiation

1/ Le concept :

Selon Alain **Moal**, le concept de médiation ne se réfère pas simplement à une attitude d'empathie » (…) Il s'inscrit dans une approche tripolaire (apprenants, objet de la formation et formateur) et même quadripolaire par la prise en compte de l'environnement de la formation. La médiation se déploie dans le cadre d'une situation-problème que les apprenants ont à résoudre. Elle est bien centrée sur la tâche à effectuer et le médiateur vise bien une plus grande efficience de l'appareil cognitif de l'apprenant.

La pédagogie de la médiation propose une approche constructiviste du savoir. L'apprenant n'est pas un consommateur de notions mais l'élément dynamique de la construction de son savoir. Tout le travail pédagogique est donc aménagé de manière à ce qu'il construise un savoir organisé, structuré à partir de ses expériences.

Les activités vont donc faire appel à l'utilisation d'aptitudes d'observation, de repérage, de comparaison et de déductions faites par l'apprenant. «Les activités font appel à son intelligence et non à sa docilité». Le formateur doit donc orienter l'attention des apprenants vers la métacognition.

Dans les activités qui seront mises en place, il devra donner à l'apprenant les moyens d'agir et afin de rendre son savoir stable, il orientera le travail vers la prise de conscience de ses propres activités mentales. Ce qui suppose d'apprendre aux stagiaires à se pencher sur leurs erreurs au moyen d'un questionnement dynamique. «Si l'apprenant est capable de verbaliser ce qu'il a fait, de retrouver le chemin qu'il a suivi dans sa tête pour réaliser telle ou telle action et de mettre en relation les moyens qu'il utilise et les résultats qu'il obtient, alors il reconnaîtra ailleurs une situation du même ordre et pourra réutiliser cette démarche».

On visera donc le repérage de principes de généralisation et la conceptualisation des situations et des démarches pour préparer le «transfert» des connaissances. On favorisera pour ce faire l'induction (rassembler les éléments perçus pour en tirer une loi générale). En résumé, dans toute activité de médiation, on va s'employer à

- Travailler à la restauration narcissique des apprenants

- Fournir aux apprenants toutes les clés de la formation et du contexte dans lequel cette formation s'inscrit par la pose de repères et de limites
- Aider les apprenants à mieux comprendre leur fonctionnement mental pour leur permettre de se doter d'un ensemble d'habitudes de travail performantes par l'accompagnement dans la gestion de la tâche

2/ Les outils :

A) l'analyse par le formateur de la situation pédagogique proposée au stagiaire :

* Analyse de la tâche :

Structure profonde : Quel est le problème posé ? Quels savoirs, activités mentales, fonctions cognitives sont requises pour résoudre ce problème ?

Structure de surface : univers global du contenu, savoirs requis par l'habillage du problème (ex : vocabulaire), modalités de réponse…

* Croisement tâche/public : au regard des paramètres d'analyse de la tâche, quels sont les apprenants susceptibles d'être gênés par tel ou tel point ?

* Mise en place des stratégies pédagogiques au regard des 2 points précédents :

- Travail individuel
- Médiation entre pairs homogènes (personnes ayant le même niveau mais n'ayant pas les mêmes difficultés) afin d'utiliser les complémentarités.
- Médiation entre pairs hétérogènes (un apprenant maîtrisant bien la tâche va aider les autres et ceci va lui permettre de structurer ses connaissances)
- Médiation de tutelle (le formateur intervient directement sur le groupe)

Ces différentes stratégies étant menées de front en constituant des petits groupes et permettant de dispenser une pédagogie différenciée.

B/ Le repérage des difficultés fonctionnelles (repérage des difficultés pour lesquelles l'intelligence de la personne n'est pas en cause mais qui vont parasiter la résolution du problème (Ex : comportement exploratoire impulsif et non planifié cf. liste des fonctions cognitives de M. **Moal** d'après **Feuerstein**) .

C/ Les 12 critères de médiation de **Feuerstein** et les 6 fonctions d'étayage de **Bruner** qui visent :

- La restauration narcissique de l'apprenant.
- La pose de repères et de limites.
- L'accompagnement dans la gestion de la tâche.

Jean Vanderspelden

Apprendre à Apprendre relève essentiellement d'une stratégie, mais aussi d'outils et de ressources adéquates secondairement, d'accompagnement de l'apprenant placé volontairement dans un contexte d'apprentissage ouvert. Dans cette nouvelle posture négociée, l'apprenant est amené progressivement, d'une part à prendre conscience, par des mises en situation variées, individuelles et collectives, de sa responsabilité originale et entière dans l'acte d'apprendre et, d'autre part, à acquérir de nouvelles compétences

transversales pour optimiser ses capacités d'auto-apprentissage sur des champs de connaissances, académiques ou non, et indépendamment des contenus et au delà de la manière de les exposer ou de les transmettre.

Apprendre à Apprendre repose sur la volonté d'améliorer les apprentissages de tout individu en mobilisant, non seulement ses capacités cognitives (qui concernent les capacités d'intégration de connaissances - cf le Grand Robert), mais aussi et surtout ses capacités conatives (qui renvoient à l'idée d'effort pour l'impulsion de l'acte d'apprendre - cf le Grand Robert). Les équipes pédagogiques s'intéressent alors moins au contenu et à la manière dont il est transmis qu'aux conditions évolutives dans lequel ce contenu est perçu, approprié et re-construit par l'apprenant, dans une autonomie croissante.

3.4) Mots-clés ou incontournables sur «apprendre à apprendre»

- Prise de conscience de la manière d'apprendre propre à chaque individu. Travail sur la reconnaissance. Changement dans le rapport au savoir et dans ses rapports aux autres
- Développer ses capacités cognitives : résolution de problème et traitement de l'information : prendre des notes, résumer, rendre compte, partager et formaliser.
- Développer ses capacités conatives : gérer ses efforts, son implication, ses émotions, son temps, sa mémoire, sa motivation pour entretenir, renforcer ou ré-activer le désir d'apprendre.
- Explorer, innover, chercher, découvrir, créer et entreprendre pour se former.
- Prise en compte de son projet dans son environnement et dans sa relation aux autres.

3.5) Les résonances d'Apprendre à apprendre

5.1) apprendre à ré-apprendre

Réactivité des capacités d'apprentissage après avoir quitté l'école, le collège, le lycée ou l'université depuis de longues années pour lever des blocages ou de difficultés.

5.2) ré-apprendre à apprendre

Repartir sur de nouvelles bases, en apprenant autrement, souvent après un vécu d'échec scolaire fort, à partir d'un projet personnel et des circonstances personnelles ou professionnelles nouvelles et favorables.

5.3) apprendre à collaborer

Partir du postulat que l'on apprend pas seul, comme on ne produit pas seul. Installer la formation dans une logique sociale et relationnelle

5.4) apprendre à s'auto-former

Se mettre dans une posture nouvelle pour devenir acteur de sa formation et bénéficier d'un accompagnement évolutif pour renforcer ses capacités d'autonomie et d'initiative dans l'apprentissage.

5.5) apprendre à se former à distance

Optimiser les conditions d'apprentissage compatibles avec ses disponibilités en terme de temps et de déplacement.

3.6) «Apprendre à apprendre» et les outils multimédias

Cet état des lieux montre la place relativement faible ou marginale des outils multimédias dans le champ de l'apprendre à apprendre, à deux exceptions notables près :

- le site Internet **«Apprendre, comment ça marche ?»** mis en place par la Cité des Sciences et de l'Industrie (voir plus haut). Cette ressource en ligne constitue une mine d'informations et d'activités accessibles à tous, aussi bien apprenants qu'appreneurs pour un travail d'auto-réflexion sur sa capacité d'apprendre.

- les «**Ateliers ARL Informatisés**», les «**Ateliers Espace**» et les «**Ateliers EVAL II**» de Jonas Formation qui s'inscrivent totalement dans le champ de l'éducabilité cognitive. Cependant, ces trois outils ne sont plus aujourd'hui commercialisés ou en voie d'extension, faute de version actualisée !

Cependant, plusieurs ressources repérées, en particulier dans la Boite à Outils Multimédias, peuvent conforter, à des niveaux différents et pour des publics adultes faiblement qualifiés, des approches de types «apprendre à apprendre» en proposant des activités pour l'apprenant de type résolution de problèmes «**ID-Panne**» de Jériko, analyse de cas «**Le garage**» de Savoirs Interactifs, approche simulation **«CUBE 4»** de Chrysis, travail sur la logique **«C.Logique»** de TNT, sur les tests **«Test de QI»** de MicroAPP, ou sur la mémoire **«Entraînez votre mémoire»** de Stim gnosia. La base de ressource Algora confirme, en partie, la disposition de ces ressources et apporte un complément sur la logique «Histoire de vie» et la logique «Développement personnel» avec, en particulier, les outils vidéos dont la collection «**Né pour ….**». Ces ressources constituent des éléments intéressants pour des actions de formation de formateurs. On peut citer les outils démarches comme «**Les arbres de connaissance**» de Trivium ou «**Tam-Tam**» de Juste-a-Temps.

Au delà des ressources informatisées commercialisées, d'autres outils informatisés peuvent venir enrichir des approches basées sur la pédagogie de la production et la pédagogie de l'échange : «apprendre à coopérer et coopérer pour apprendre» (voir les collecticiels).

Aucune de ces ressources multimédias existantes ou aucune ressource e n cours de développement, même celles intégrant les dernières avancées couplées de l'**I**ntelligence **A**rtificielle et des neuro-sciences, ne pourra à elle seule, donner la dimension visée d'«Apprendre à apprendre». L'approche démarche prime sur l'approche outil. En revanche, cet état des lieux prouve :

- qu'il existe des ressources et, qu'elles méritent, peut être, d'être mieux connues pour être plus ou mieux utilisées,

- qu'il existe des ressources et, que certaines d'entre-elles mériteraient, peut être, une actualisation et qu'elles constituent un apport important à prendre en considération avant tout projet de création de ressources multimédias nouvelles.

IV) Le questionnaire

Quel formateur, dans l'exercice de ses fonctions, n'a pas été confronté à la difficulté de ses stagiaires, ou de ses apprenants, face à un nouvel apprentissage. Notre projet s'inscrit dans le cadre du programme européen Equal et vise à aider les formateurs à mieux répondre à cette difficulté. Ainsi, nous avons l'ambition de bâtir une «méthodologie» pour faciliter la mise en œuvre d'une approche de type «apprendre à apprendre». Pour y parvenir, nous avons besoin de votre expérience et, de ce fait, nous sollicitons votre participation.

- Dans un premier temps, nous mettons à votre disposition un état des lieux sur la question de «l'apprendre à apprendre» avec un premier recensement non exhaustif des territoires, des pratiques, des méthodes et des outils existants (voir site www.a preciser.fr).

- Puis, nous lançons une enquête légère (voir questionnaire en dix points ci-contre) pour savoir si vous connaissez, appréciez et utilisez, ces méthodes ou ces outils et aussi, dans le but d'identifier le type de problèmes que vous rencontrez et la façon dont chacun d'entre-nous s'y prend pour les résoudre. Avec l'ensemble des informations recueillies, dont nous vous ferons une restitution, nous commencerons à élaborer des pistes de réponses.

- En fin de questionnaire, vous pouvez indiquer vos coordonnées de telle manière que nous puissions vous associer dans la poursuite de cette action pour bâtir cette «une méthodologie», ou cette «une boite à outils ou de pratiques» qui aident à répondre à cette problématique en tenant compte des besoins des apprenants.

Merci de votre contribution

Définitions de référence (extrait de l'état des lieux)

Définition 1 : L'éducabilité cognitive est l'ensemble des pratiques, des techniques qui ont pour objet explicite et principal de développer l'efficience et l'autonomisation des apprentissages en réactivant de façon systématique les procédures de pensée, les structures mentales dont la personne dispose et dont elle prend conscience. **D'après apprendre peut-il s'apprendre ?**

Les Cahiers Pédagogiques N°280

Définition 2 : La formation sur mesure ou «**Apprendre à apprendre**» : s'outiller pour faciliter l'apprentissage, c'est-à-dire connaître ses forces et ses faiblesses et, partant, celles des autres, identifier ses forces et ses faiblesses en période d'apprentissage; définir les besoins qui en découlent; anticiper les moyens d'action pour apprendre ; prendre en mains son propre développement, rechercher les occasions d'apprentissage et profiter de toutes les occasions possibles pour compléter et enrichir son apprentissage.

Service formation de l'Université de Montréal.

Identification

- Vous êtes :

- ✍ formateur
- ✍ coordonnateur
- ✍ responsable de formation
- ✍ autre, précisez :

- Vous travaillez principalement :

- ✍ dans un centre de formation contre l'illettrisme
- ✍ dans un GRETA
- ✍ dans un APP
- ✍ dans un centre de l'ACEREP
- ✍ dans un centre de l'ARRCO
- ✍ dans un autre centre de formation, précisez :
- ✍ dans un autre centre de formation de formateurs, précisez :
- ✍ en entreprise
- ✍ autre, précisez :

1er partie : apprendre à apprendre, en général

1) D'une manière générale, pensez-vous que la question ou les pratiques de «l'apprendre à apprendre»?

1.1) sont aujourd'hui importantes

✍ Tout à fait d'accord ✍ Assez d'accord ✍ Pas d'accord du tout ✍ Sans réponse

1.2) concernent plutôt les adultes peu qualifiés

✍Tout à fait d'accord ✍ Assez d'accord ✍ Pas d'accord du tout ✍ Sans réponse

1.3) sont à priori faciles à mettre en oeuvre

✍ Tout à fait d'accord ✍ Assez d'accord ✍ Pas d'accord du tout ✍ Sans réponse

1.4) que les formateurs, en général, sont prêts à la ou les mettre en place

✍ Tout à fait d'accord ✍ Assez d'accord ✍ Pas d'accord du tout ✍ Sans réponse

2) Dans votre organisme de formation, des approches ou des pratiques de type «apprendre à apprendre», en général, sont-elles aujourd'hui mises en œuvre?

✍ oui ✍ non ✍ sans réponse

2.1) si non :

✍ non, mais elles l'ont été ✍ non, mais c'est en projet ✍ non, mais ce n'est pas prévu

2.2) si oui, préférentiellement avec des adultes :

✍ de niveaux VI ✍ de niveaux V ✍ de niveaux IV et +

2.3) si oui, de manière :

✍ généralisée ✍ selon les publics ou les formateurs ✍ ciblée ✍ marginalisée

3) Dans votre organisme de formation, quand vous estimez que les apprenants ne peuvent se détacher de leurs problèmes personnels, les méthodes "apprendre à apprendre" vous apparaissent-elles comme une solution ?

✍ oui ✍ non ✍ sans réponse

3.1) si oui, voir question 5

3.2) si non, que faites- vous ? :

4) Dans votre organisme de formation, si les apprenants n'ont pas (encore) assez confiance en leur capacité d'apprendre directement des contenus, "apprendre à apprendre" est-il selon vous une réponse à leurs difficultés.

✍ oui ✍ non ✍ sans réponse

4.1) si oui, voir question 5

4.2) si non, que faites- vous ? :

5) De votre point de vue, les approches de type «apprendre à apprendre», répondent plutôt à :

5.1) une logique de remédiation cognitive (éducabilité cognitive)

✍ Tout à fait d'accord ✍ Assez d'accord ✍ Pas d'accord du tout ✍ Sans réponse

5.2) une logique d'accompagnement

- par un travail de reconnaissance (travail sur l'histoire de vie)

✍ Tout à fait d'accord ✍ Assez d'accord ✍ Pas d'accord du tout ✍ Sans réponse

- par un travail de mise en confiance (aide méthodologique sur l'activité de l'apprenant)

✍ Tout à fait d'accord ✍ Assez d'accord ✍ Pas d'accord du tout ✍ Sans réponse

5.3) une autre logique :

Précisez :

6) Selon votre point de vue, «Apprendre à apprendre», résonne plutôt avec

6.1) apprendre à ré-apprendre ✍ oui ✍ non ✍ les deux ✍ Sans rép.

6.2) ré-apprendre à apprendre ✍ oui ✍ non ✍ les deux ✍ Sans rép.

6.3) apprendre à collaborer ✍ oui ✍ non ✍ les deux ✍ Sans rép.

6.4) apprendre à s'auto-former ✍ oui ✍ non ✍ les deux ✍ Sans rép.

6.5) apprendre à se former à distance ✍ oui ✍ non ✍ les deux ✍ Sans rép.

Autre, précisez :

7) Parmi <u>la liste de méthodes ou d'outils</u> qui relèvent des approches ou des pratiques «Apprendre à apprendre», quels sont ceux que vous connaissez, que vous pratiquez ou pour lesquels vous-même ou votre organisme ont des compétences particulières

Pour avoir plus d'informations sur ces démarches ou ces outils du domaine de l'Apprendre à Apprendre, vous pouvez consulter un état des lieux sur cette question Voir site : www.a preciser.fr

Nom de la démarche ou outil «apprendre à apprendre»	Entendu parlé	Connu	Pratiqué	Expertise acquise
P E I **P**rogramme d'**E**nrichissement **I**nstrumental				
P N L **P**rogramme **N**euro **L**inguistique				
La Gestion Mentale				
L'Analyse Transactionnelle				
Autres, à compléter :				
Les ARL **A**teliers de **R**aisonnement **L**ogique				
ACTIVILOG				
AXIOS				
Les cubes de Mialet				
ORPHEE				
TANAGRA				
Autres, à compléter :				
Site Internet CSI : apprendre, **comment çà marche ?**				
Le logiciel : **C.Logique –** TNT				
Le logiciel : **ID-Panne –** TNT				
Le logiciel : **Sacrées Machines –** TNT				
Le logiciel : **Atelier Espace -** Jonas & TNT				
Le logiciel : **Eval II –** Jonas & TNT				
Le logiciel : **Entraînez votre mémoire -** Hap Ne				
La collection VHS **« Né pour …. »**				
Autres, à compléter :				

* à compléter :

7.1 Si vous n'utilisez pas une méthode ou un outil identifiés, comment prenez-vous en compte la problématique Apprendre à Apprendre ?

8) Parmi la liste des personnes qui se sont intéressées aux approches ou aux pratiques «apprendre à apprendre», quelles sont celles dont vous avez déjà entendu parlé, que vous connaissez, dont vous avez déjà lu les livres, ou que vous avez rencontrées au cours de colloque ou de formation?

Pour avoir plus d'informations sur ces démarches ou ces outils du domaine de l'Apprendre à Apprendre, vous pouvez consulter un état des lieux sur cette question Voir site : www.a preciser.fr

Nom de la démarche ou outil «apprendre à apprendre»	Entendu parlé	Connu	Lu	Rencontré
Berbaum Jean				
Bruner				
Carré Philippe				
De la Garanderie Antoine				
Dericke Alain				
Feurstein Reuten				
Giordan André				
Goleman Daniel				
Higelé				
Hommage Gérard				
Huteau Michel				
Jacquard Albert				
Mérieu Philippe				
Moal Alain				
Perreti André				
Piaget Jean				
Sorel Maryvonne				
Vygotsky				
Autres, à compléter :				

* à compléter :

9) A votre avis, faut-il des compétences particulières pour que les formateurs mettent en oeuvre des outils ou des démarches «Apprendre à Apprendre»?

✍ oui ✍ non ✍ Sans réponse

9.1) Si, oui précisez quels types de compétences ?

2ème partie : apprendre à apprendre & le multimédia

10) Selon vous, sur cette question de «Apprendre à apprendre», faudrait-il créer de nouveaux outils ou ressources ?

✍ oui ✍ non ✍ Sans réponse

si oui

10.1) l'approche ressource «outils» **en direction des apprenants**, vous paraît-elle pertinente ?

✍ oui ✍ non ✍ Sans réponse

Si oui, sur quel type de support faudrait-il les développer ?

✍ Papier crayon ✍ Jeu plateau ✍ Jeu réseau ✍ Audiovisuel ✍ Cédérom ✍ Internet

10.2) l'approche ressource «démarche» **en direction plutôt des formateurs**, vous paraît-elle pertinente ?

✍ oui ✍ non ✍ Sans réponse

Si oui, sur quel type de support faudrait-il les développer ?

0

✍ Papier crayon ✍ Jeu plateau ✍ Jeu réseau ✍ Audiovisuel ✍ Cédérom ✍ Internet

11) Concernant la veille documentaire sur les ressources multimédias dans le champ de l' «Apprendre à apprendre», quelles sources mobilisez-vous ?

Référence	Entendu parlé	Connu	Utilisé ponctuellement	Utilisé régulièrement
La **B**oîte à **O**utils **M**ultimédias – MIP+ www.mipplus.org				
La **B**ase **R**essources – Algora www.algora.org				
Une base d'un Centre de Ressource Régional OREP, CRRIP, autres				
Via un moteur de recherche Internet Copernic, Google ou autres…				
Autres à préciser :				

Remarques ou informations autres :

- Souhaiteriez-vous être associé à la suite de ce projet EQUAL?

- ✍ en recevant de l'information ?
- ✍ en participant à un groupe de travail ?
- ✍ en participant à un groupe de production ?
- ✍ autre, précisez :

- Vos coordonnées (facultatif mais apprécié) :

Nom : Prénom :

Adresse :

Email : Tél :

Merci de retourner ce questionnaire à :

Céline Jacquemard – Algora - 18/26 rue Goubet – 75959 Paris cedex 19 – Tél : 01.48.03.90.00. & Fax : 01.48.03.90.21 celine.jacquemard@algora.org

Complément à l'Etat des lieux sur «**Apprendre à apprendre et le multimédia**» - 08/12/03

1) Livre : Apprendre par le jeu

2) CDROM : Cosmos ou apprendre à apprendre dans les étude supérieures

3) Ressources vidéos en ligne :

5) Qu'est-ce que le **L.P.A.D.** ?

6) Site du CAFOC de Nantes :

«**Apprendre à apprendre : une question toujours d'actualité» ?** **www.cafoc.ac-nantes.fr**

- Intervention de **Gérard HOMMAGE** lors de la Rencontre du CAFOC du 22 novembre 2002 avec copie du diaporama de son intervention en ligne

- Bibliographie établie par Sophie ROQUE, animatrice-documentaliste du CAFOC de Nantes Bibliographie apprendre Date de publication : 31/01/2003

7) Via l'ANFA :

D'autres ressources sur cette thémaTIC : apprendre à apprendre & Multimédia.

http://www.csvt.qc.ca/strategies/menu.htm

8) Méthode : ACTIVOLOG (Claudine Burger)
9) Méthode : Les Cubes de Mialet (Claudine Burger)

10) Méthode : **P.E.I** (Claudine Burger)